

News



PARTIAMO DA ZERO

Partiamo da zero, inviandovi la prima newsletter a cura dello Studio.

È un nuovo strumento con il quale vi informeremo sugli aggiornamenti legislativi, sui “temi caldi” del diritto e comunicheremo gli aggiornamenti - normativi, giurisprudenziali e di prassi - che riguardano delle aree tematiche di cui il nostro Studio si occupa, per fornirvi il supporto necessario per gli adeguamenti richiesti dalla normativa.

Ci auguriamo che la newsletter sia di vostro interesse e che possa essere un utile strumento per avere una panoramica sulle principali novità. Per ogni necessità, contattate il vostro professionista di riferimento all’interno dello Studio.

Se invece non volete più ricevere le nostre comunicazioni, inviate una mail a studio.legale@sldm.it.

IN QUESTO NUMERO

- Novità legislative 2
- Circolari / Prassi 4
- CCNL 4
- Sentenze 5
- Focus 7

NOVITA' LEGISLATIVE

WHISTLEBLOWING

Le Linee guida ANAC

Nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.164 del 15 luglio 2023 è stata pubblicata la Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, con cui l'ANAC (Ente Nazionale Anti Corruzione) definisce il Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

Trattasi di Linee Guida con le quali l'ANAC fornisce indicazioni per la definizione dei propri canali e modelli organizzativi interni in ambito di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (whistleblowing).

La disciplina in tema di whistleblowing è stata introdotta in Italia dal D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24, con il quale il Governo ha dato attuazione alla Direttiva comunitaria n. 2019/1937.

I datori di lavoro privati interessati dalle norme del D.Lgs n. 24/2023 devono adeguarsi entro le seguenti date:

- entro il 15 luglio 2023, le imprese che hanno occupato, mediamente, negli ultimi dodici mesi, più di 249 dipendenti;
- entro il 17 dicembre 2023:
 - le imprese che hanno occupato, in media, nell'ultimo anno, almeno 50 lavoratori dipendenti;
 - i datori di lavoro che, pur non raggiungendo tale ultimo livello dimensionale, hanno come genere di attività i servizi ed i prodotti finanziari, la prevenzione del riciclaggio e le misure atte a bloccare il finanziamento del terrorismo, la sicurezza dei trasporti e la tutela dell'ambiente, nonché quelli che adottano i modelli organizzativi ex D.Lgs n. 231/2001.

Gli adeguamenti richiesti dalla disciplina di cui sopra prevedono la predisposizione di idonei canali di segnalazione che garantiscano l'anonimato e la riservatezza del lavoratore che segnala l'irregolarità, del soggetto autore della presunta irregolarità e di chi, comunque, è nominato nella segnalazione.

Tale riservatezza va, ovviamente, garantita anche alla eventuale documentazione prodotta ed ai contenuti. La segnalazione, come ricorda l'art. 3, può avvenire anche da parte di lavoratori autonomi, ivi compresi quelli con rapporto di collaborazione, da liberi professionisti e consulenti.

Oggetto della denuncia possono essere tutti i comportamenti, a giudizio del segnalante, illeciti di natura civile, penale, amministrativa e contabile lesivi sia di un interesse pubblico che di uno privato.

La tutela delle persone che segnalano va oltre il mero rapporto di lavoro e si estende anche a situazioni venute a conoscenza dell'interessato durante la fase precontrattuale o durante la procedura di selezione. La tutela deve sussistere anche durante il periodo di prova o alla fine del rapporto di lavoro, quando lo stesso si sia estinto.

Questi canali informativi potranno essere gestiti all'interno dell'azienda affidandone la responsabilità a personale idoneo e formato, oppure affidati a soggetti esterni di provata professionalità.

Le segnalazioni circa le irregolarità potranno avvenire nelle forme più disparate: per iscritto, anche attraverso mail, oralmente o, qualora il segnalante lo richieda, attraverso incontri diretti: la riservatezza di chi segnala deve essere, assolutamente, garantita e non può essere resa nota in alcun modo, salvo consenso espresso dell'interessato.

Le modalità di segnalazione di eventuali irregolarità debbono essere portate a conoscenza di tutto il personale, attraverso una informativa generalizzata chiara, sia sul luogo ove si svolge l'attività, sia attraverso la rete intranet.

Il D.Lgs n. 24/2023 afferma all'art. 17 il divieto di qualsiasi atto ritorsivo nei confronti di chi segnala le presunte irregolarità, elencando al comma 4 una serie di fattispecie che potrebbero costituire ritorsioni, tra le quali licenziamento, sospensione o misure equivalenti, mutamento delle mansioni, trasferimento, modifica dell'orario di lavoro ecc. con la precisazione che l'onere di provare che queste condotte sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di chi le ha poste in essere.

L'art. 21 individua poi le sanzioni che l'ANAC, deve irrogare qualora accerti alcune violazioni in materia di segnalazione e di mancata istituzione di canali di segnalazione. Si tratta di sanzioni di natura pecuniaria pesanti che sono comprese tra i 10.000 ed i 50.000 euro.

Da ultimo, appare opportuno segnalare l'art. 22 che riguarda le rinunce e le transizioni, integrali o parziali che hanno per oggetto i diritti e le tutele previste dal D.Lgs n. 24/2023: esse non sono valide a meno che non siano state effettuate presso uno degli organismi previsti dal Legislatore (commissione di conciliazione istituita presso ogni Ispettorato Territoriale del Lavoro, sede sindacale, commissione di certificazione, negoziazione assistita, in sede giudiziaria, ecc.).

CIRCOLARI / PRASSI

MESSAGGIO INPS 24 MAGGIO 2023 N. 1931

A seguito della pubblicazione del Decreto lavoro, l'INPS fornisce le istruzioni operative per la gestione delle ordinanze-ingiunzione oggetto di contenzioso giudiziario o di rateazione legate a sanzioni per omesso versamento delle ritenute previdenziali.

Ricordiamo che il decreto-legge n. 48/2023, c.d. Decreto lavoro, ha modificato il quadro sanzionatorio in materia di omesso versamento delle ritenute previdenziali. Stabilendo che le sanzioni vadano determinate, con effetto retroattivo sulle liti pendenti, da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

CCNL

CCNL DIRIGENTI TERZIAZIO

Il 12 aprile 2023 è stato firmato il rinnovo della parte economica del CCNL dei dirigenti del terziario. Qui di seguito le principali novità:

- importo una tantum di € 2.000,00 da corrisondersi nel 2023 in relazione al triennio 2020/2022: € 700,00 a maggio 2023, € 700,00 a settembre 2023 e € 600,00 a novembre 2023
- aumento contrattuale di € 450,00 lordi mensili entro luglio 2025: € 150,00 da 1.12.2023, € 150,00 da 1.7.2024 e € 150,00 da 1.7.2025
- € 1.000 annui da destinarsi alla piattaforma welfare;
- Incremento del contributo integrativo aziendale Fondo Mario Negri;
- Incremento del contributo al Centro di Formazione Management del Terziario

SENTENZE

LAVORO

CASSAZIONE CIVILE SEZ. LAV., 20/06/2023, N.17627

Differenza tra appalto e somministrazione di manodopera

La somministrazione di lavoro si distingue dall'appalto per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore: nel contratto di appalto l'organizzazione può risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto nonché dall'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio di impresa, elementi entrambi estranei alla somministrazione (fattispecie relativa all'accertamento di illegittima interposizione di manodopera svolta da un fattorino, impiegato presso Poste Italiane spa, ma dipendente di una società terza legata alla prima da un contratto di appalto).

AGENTI DI COMMERCIO

CORTE GIUSTIZIA UE SEZ. III, 23/03/2023, N.574

Nell'indennità devono essere ricomprese le provvigioni che avrebbe percepito dopo l'estinzione del contratto

L'art. 17, par. 2, lett. a), della direttiva 86/653/Cee, relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti, deve essere interpretato nel senso che le provvigioni che l'agente commerciale avrebbe percepito in caso di prosecuzione ipotetica del contratto di agenzia, per le operazioni che sarebbero state concluse, dopo l'estinzione di tale contratto di agenzia, con i nuovi clienti che egli ha procurato al preponente prima di tale estinzione, o con i clienti con i quali egli ha sensibilmente sviluppato gli affari prima di detta estinzione, devono essere prese in considerazione nella determinazione dell'indennità prevista all'articolo 17, paragrafo 2, di detta direttiva.

BANCARIO E TUTELA DEL CONSUMATORE

TRIBUNALE DI ASTI, SEZ. I, 25.1.2023, N. 39

La disciplina antiusura e quella consumeristica si applicano ai contratti di finanziamento sottoscritti con un consumatore

Nei contratti di finanziamento, con riferimento alla posizione della parte che riceve il prestito, va precisato che se questa è “consumatore” sarà applicabile, oltre alla disciplina relativa alla normativa antiusura, anche la tutela prevista dal codice al consumo.

FALLIMENTARE

CASSAZIONE CIVILE SEZ. I, 22/06/2023, N.17949

Revocatoria fallimentare: affinché vi sia anomalia del pagamento non basta il semplice mutamento delle condizioni del pagamento stesso

Nella disciplina dell'azione revocatoria fallimentare la normalità dell'atto estintivo di un debito pecuniario corrisponde a un dato oggettivo, da valutarsi alla stregua del fatto che il mezzo di pagamento utilizzato rientri o meno fra quelli comunemente accettati nella pratica commerciale in sostituzione del denaro, mentre non rileva il dato soggettivo dell'intervenuto mutamento delle originarie condizioni contrattuali di pagamento.

FOCUS

LA CORTE DI CASSAZIONE E LA TUTELA DEL CONSUMATORE

La Corte di Cassazione a Sezioni Unite con sentenza n. 9476 del 06.04.2023 è tornata sul tema della tutela del consumatore nell'ambito dei contratti stipulati con i professionisti con una pronuncia a tratti dirompente

Ricordiamo che in Italia la normativa consumeristica è oggi codificata nel D.Lgs. 205/2006, c.d. Codice del Consumo, che ha armonizzato e riordinato la disciplina riguardante i processi di acquisto e consumo, al fine di assicurare un elevato livello di tutela dei consumatori.

All'art. 33 del Codice del Consumo troviamo l'elenco, non esaustivo, delle clausole vessatorie, ossia le clausole da ritenersi nulle, se inserite in un contratto stipulato tra il consumatore e il professionista. Qui di seguito alcuni esempi di clausole:

- foro competente se diverso da quello di residenza o domicilio elettivo del consumatore;
- facoltà di recesso dal contratto;
- penale in caso di recesso per prestazioni non ancora adempiute;
- limitazioni alla facoltà di eccezione d'inadempimento da parte del consumatore.

Le clausole vessatorie possono considerarsi valide solo se sono state oggetto di specifiche trattative tra il professionista e il consumatore e l'onere di provare detta trattativa incombe sul professionista.

Proprio partendo da tale caratteristica alla base della disciplina in materia di consumatore, la sentenza della Corte di Cassazione richiama l'attenzione degli operatori sulla necessità che la tutela giurisdizionale del consumatore nei confronti del professionista sia effettiva.

A tali fini, in ambito giudiziale, sarà necessario verificare d'ufficio, ove non effettuato in precedenza, la sussistenza o meno di clausole vessatorie nel contratto e nei titoli posti alla base degli atti giudiziali.

Le procedure pertanto subiranno un rallentamento per permettere ai Giudici di effettuare tale controllo.

Nel caso di rilievo della presenza di clausole vessatorie, il Giudice sarà tenuto ad informare il consumatore della facoltà di opporre tardivamente il titolo esecutivo del professionista per tutelare la Sua posizione.

Al fine di evitare tale intervento e per rimuovere ab origine la presenza di clausole che potrebbero rientrare nel vaglio del Magistrato e bloccare le azioni poste in essere sulla base dei contratti sarà necessario procedere con la verifica dei contratti già stipulati, per accertare l'eventuale presenza di clausole vessatorie e, in tal caso, adottare i rimedi necessari a renderle valide per superare il controllo del Magistrato oppure espungerle dal testo contrattuale.

Per i futuri contratti, è consigliabile per l'impresa o per il professionista, al fine di evitare nel caso di contenzioso una difficoltà o un ritardo nell'ottenimento un provvedimento giudiziale di condanna del consumatore, rivedere i propri contratti con particolare attenzione alle clausole considerate vessatorie.

Una volta rivisti i contratti, prima della sottoscrizione da parte del consumatore, le singole clausole dovranno essere oggetto di una specifica trattativa che legittimerà il relativo inserimento nel contratto.

E' pertanto necessario adottare nell'ambito dei rapporti con i consumatori nuove prassi in osservanza della normativa vigente al fine di evitare ripercussioni nel caso di inadempimenti.