

News

a cura di **sldm** STUDIO LEGALE DEHÒ MASSERELLI



IN QUESTO NUMERO

Focus:	2
• Responsabilità sociale e sostenibilità delle aziende	
Novità legislative:	4
• Convertito in legge il decreto PNRR	
• Decreto coesione: le novità in tema di appalti privati	
• Il DDL capitali è legge - Le novità in tema di svolgimento delle assemblee delle società	
Prassi:	8
• INPS, circolare n. 57 del 18 aprile 2024	
• INPS, messaggio 9 aprile 2024 n. 1414	
• Agenzia delle Entrate, risposta a interpello n. 89 dell'11 aprile 2024	
• Agenzia delle Entrate, Circolare 7 marzo 2024, n. 5/E	
• Ministero dell'Interno, Circolare 28 marzo 2024, n. 2829	
Sentenze:	11
• Lavoro	
• Condominio	
• Real Estate	

FOCUS

RESPONSABILITA' SOCIALE E SOSTENIBILITÀ DELLE AZIENDE

La Direttiva n. 2022/2464 di prossimo recepimento imporrà alle aziende il rispetto dei "fattori ESG". Avete già valutato la rispondenza della azienda a tali criteri?

Il 10 novembre 2022 il **Parlamento Europeo** ha adottato in via definitiva la **Direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)** n. 2022/2464 che obbligherà le aziende a pubblicare i dati sull'impatto delle proprie attività su ambiente, persone e pianeta.

La **Direttiva CSRD** dovrà essere recepita dagli Stati Membri entro il 9.7.2024 ed introdurrà obblighi di trasparenza e rendicontazione più stringenti sull'impatto delle aziende sull'ambiente, sui diritti umani e sugli standard sociali, con riferimento ai criteri comuni in linea con gli obiettivi di sostenibilità dell'UE e con i **fattori ESG** (Environment, Social, Governance).

Le aziende interessate

Le aziende interessate dai nuovi obblighi di rendicontazione sono le c.d. grandi aziende e le aziende quotate.

L'ambito di applicazione si estenderà di anno in anno dal 2024 al 2029.

In particolare:

Dal 2025 (anno fiscale 2024): imprese quotate, banche e assicurazioni che abbiano avuto in media durante l'esercizio finanziario un numero di dipendenti **>500** e che, alla data di chiusura del bilancio, abbiano superato almeno uno dei seguenti limiti dimensionali:

- 20 milioni di euro di stato patrimoniale (attivo/passivo)
- 40 milioni di euro di ricavi netti (fatturato)



Dal 2026 (anno fiscale 2025): le grandi imprese non quotate che, alla data di chiusura del bilancio, anche su base consolidata, abbiano superato almeno due dei seguenti criteri dimensionali:

- 250 dipendenti in media
- > 20 milioni di euro di stato patrimoniale
- > 40 milioni di euro di ricavi netti

Dal 2027 (anno fiscale 2026): le piccole e medie imprese quotate (escluse le microimprese), gli istituti di credito di piccole dimensioni non complessi e le imprese di assicurazioni e riassicurazione dipendenti da un Gruppo ("captive") che, alla data di chiusura del bilancio, anche su base consolidata, abbiano superato almeno due dei seguenti criteri dimensionali:

- 10 – 250 dipendenti in media
- 350 mila – 20 milioni di euro di stato patrimoniale
- 700 mila – 40 milioni di ricavi netti

Dal 2029 (anno fiscale 2028): le società Capogruppo che risiedono in paesi extra UE, che abbiano generato in UE ricavi netti superiori a 150 milioni di euro per ciascuno degli ultimi due esercizi consecutivi e abbiano almeno:

- un'impresa figlia che soddisfi i requisiti dimensionali della CSRD o
- una succursale che abbia generato ricavi netti superiori a 40 milioni di euro nell'esercizio precedente

I fattori ESG riguarderanno però anche aziende più piccole che sono apparentemente escluse dall'ambito di applicazione.

Il rispetto dei fattori ESG, infatti, potrà (o è meglio dire dovrà) essere imposto – quale condizione necessaria per la prosecuzione dei rapporti - a tutti i soggetti che collaborano con le imprese obbligate alla rendicontazione (es. fornitori, partner, consulenti, professionisti).

Cosa rendicontare

Le imprese saranno quindi chiamate a rendicontare le proprie politiche sui fattori ambientali sugli aspetti sociali e diritti umani e la propria governance.

ESG = valore + strategia + opportunità

L'ESG risponde dall'esigenza di uniformare i criteri che permettano di verificare, misurare, controllare l'impegno di una impresa nel contesto di responsabilità sociale e sostenibilità.

Per essere ESG l'impresa è obbligata a fare una autovalutazione della propria realtà, dei rischi, pianificare il loro miglioramento. Identificare potenziali impatti negativi sulla propria attività, come violazioni dei diritti umani, danni ambientali, corruzione, frodi, sanzioni, controversie legali, interruzioni della fornitura, ecc. consente di mettere in campo azioni volte alla riduzione del rischio e agli adeguati accantonamenti.

L'autovalutazione porta altresì ad una riduzione dei rischi e dei conflitti, e ciò incrementa il valore dell'impresa, sia nei confronti di investitori e finanziatori, sia sotto un profilo reputazionale, con impatti positivi verso clienti e risorse umane (riducendo la instabilità occupazionale e attraendo talenti).

E VOI ... SIETE ESG?

Per non trovarsi impreparate, è quindi indispensabile che le imprese effettuino una analisi della propria organizzazione e attuino per tempo politiche volte al rispetto dell'ambiente, dell'impatto sociale (interno ed esterno alla società) e ad una politica di governance chiara, trasparente, inclusiva.

NOVITÀ LEGISLATIVE



CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO PNRR

È stata pubblicata, sul Suppl. Ordinario n. 19 alla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2024, la Legge n. 56 del 29 aprile 2024, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge n. 19 del 2 marzo 2024, recante «Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)».

Questi gli articoli di particolare interesse per quanto riguarda la materia lavoro:

- **articolo 29** – disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare:
 - benefici normativi e contributivi: restano immutate le nuove disposizioni che riguardano le condizioni di rilascio del DURC e di riconoscimento di benefici normativi e contributivi in capo al datore di lavoro. Il presupposto resta l'assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Confermata anche la possibilità – introdotta con il decreto – di riconoscere i benefici anche alle imprese non in regola, purché intervenga una successiva regolarizzazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente o dal verbale redatto dagli ispettori;
 - novità in materia di appalti: per il personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto, si prevede l'obbligo di corrispondere un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (il testo originario del Decreto faceva riferimento a quello maggiormente applicato) applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto. Confermata l'ipotesi di estensione dell'obbligo di solidarietà retributiva e contributiva in capo al committente anche a tutte le ipotesi di utilizzazione illecita per somministrazione abusiva o in caso di appalto e di distacco illeciti. Le sanzioni connesse agli adempimenti vengono aumentate del 30 e 20 per cento;
 - aumento delle sanzioni e ripenalizzazione: tra le altre disposizioni confermate, quelle che riguardano l'assetto sanzionatorio penale e amministrativo delle esternalizzazioni di manodopera nuovamente ripenalizzate. Elevata dal 20% al 30% gli importi sanzionatori indicati dall'art. 3 del D.L n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002) in caso di impiego di lavoratori "in nero";

- lista di conformità: previo consenso del datore di lavoro, le aziende nei confronti delle quali non emergano irregolarità all'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, potranno essere iscritte in un apposito elenco informatico, consultabile pubblicamente. I datori di lavoro in possesso di detto attestato non saranno sottoposti, per un periodo di dodici mesi ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nelle materie oggetto di accertamento, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica. In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato nazionale del lavoro provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL:
 - verifica della congruità della manodopera: nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, nei casi e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 8, comma 10-bis, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120. Sono stabilite altresì sanzioni in caso di violazioni;
 - appalti pubblici e privati per la realizzazione di lavori edili: è stata riscritta la disciplina del Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti (cd. Patente a crediti). La patente sarà obbligatoria dal 1° ottobre 2024 per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili.
- **articolo 30** – misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo: al fine di rendere più conveniente l'emersione del lavoro sommerso, viene prevista così l'inapplicabilità della sanzione per omissione contributiva ove il pagamento dei contributi o premi venga effettuato in unica soluzione entro 120 giorni. Inoltre, nell'ipotesi di evasione contributiva, vengono allungati i tempi entro i quali il contribuente che procede alla denuncia spontanea può procedere con il versamento. Nel caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli Enti impositori o a seguito di verifiche ispettive, viene previsto il versamento di una sanzione civile ridotta nella misura del 50% di quella prevista per i casi di omissione o evasione, a condizione che il pagamento dei contributi e premi sia effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. Anche in questo caso è ammesso il pagamento in forma rateale, con accesso alla riduzione della sanzione col versamento della prima rata, e per il mancato ovvero insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate accordate, si applica la misura ordinariamente applicabile. Al fine di introdurre nuove e più avanzate forme di comunicazione con il contribuente, a partire dal 1° settembre 2024, l'INPS metterà a disposizione del contribuente i dati in proprio possesso al fine di stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e favorire l'emersione spontanea di eventuali scostamenti riscontrati.
 - **articolo 31** – ulteriori disposizioni urgenti in materia di lavoro: è previsto un potenziamento del personale ispettivo.



DECRETO COESIONE: LE NOVITÀ IN TEMA DI APPALTI PRIVATI

Il Consiglio dei Ministri il 30 aprile ha approvato il D.L. 79/2024 che apporta alcune significative modifiche alla normativa in tema di appalti privati e pubblici, al fine di contrastare il lavoro irregolare.

In particolare, il Decreto prevede, in caso di appalto superiore a 70.000 euro, che il committente, prima della fine dei lavori, dovrà ottenere dall'impresa di costruzioni l'attestazione della congruità del costo della manodopera sull'opera complessiva.

In sostanza, il committente dovrà verificare che l'impresa edile sia regolare o abbia regolarizzato le posizioni "in nero" prima di procedere al saldo dei lavori; in mancanza, sarà soggetto a una sanzione amministrativa.

La norma, però, non è una novità.

Già prima d'ora il Decreto del Ministero del Lavoro n. 143/2021 aveva introdotto l'obbligo di verifica di congruità per gli appalti privati in caso di lavori superiori a 70.000 euro, mentre con la L. 56/2024 di conversione del Decreto PNRR era stata prevista, in caso di appalti superiori a euro 150.000, la sanzione amministrativa da 1.000 euro a 5.000 euro a carico del committente in caso di omissione dell'anzidetta verifica.

Quindi il Decreto Coesione ha allineato la soglia minima (euro 70.000) prevista per l'obbligo di verifica a carico del committente sia negli appalti privati che in quelli pubblici.

Si ricorda che il Decreto PNRR aveva anche rivisto le sanzioni per l'impiego di lavoro irregolare e reintrodotta le fattispecie penali e, in particolare è previsto:

- l'aumento al 30% della sanzione pecuniaria in caso di impiego effettivo di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato;
- la pena dell'arresto fino a un mese o l'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro in caso di esercizio abusivo dell'attività di somministrazione di lavoro;
- la pena dell'arresto fino a tre mesi o l'ammenda da 900 euro a 4.500 euro in caso di esercizio abusivo dell'attività di intermediazione.

Si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.



IL DDL CAPITALI È LEGGE - LE NOVITÀ IN TEMA DI SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE DELLE SOCIETÀ

Il 27.02.2024 era stato approvato in via definitiva dal Senato il disegno di legge recante *“Interventi a sostegno della competitività dei capitali e delega al Governo per la riforma organica delle disposizioni in materia di mercati dei capitali recate dal testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e delle disposizioni in materia di società di capitali contenute nel codice civile applicabili anche agli emittenti”*.

Il Ddl capitali è stato convertito in legge con la L. 05 marzo 2024 n. 21.

Ecco le novità riguardanti lo svolgimento delle assemblee societarie.

- **La stabilizzazione dell'intervento in assemblea e dell'esercizio del diritto di voto tramite il rappresentante designato nelle società per azioni quotate**

Il legislatore ha introdotto nel TUF – Testo Unico Finanziario (D.Lgs 58/1998) l'articolo 135-undecies 1, che ha, di fatto, reso stabile una misura emergenziale prevista nell'articolo 106, commi 4 e 5 del D.L. 18/2020.

Il nuovo articolo consente alle società per azioni quotate di prevedere nello statuto che l'intervento in assemblea e l'esercizio del diritto di voto avvengano esclusivamente tramite il rappresentante designato dalla società, al quale potranno conferite anche deleghe o sub-deleghe.

Non è, però, consentita la presentazione di proposte di deliberazione in assemblea.

Coloro che hanno diritto al voto possono presentare individualmente proposte di delibera sulle materie all'ordine del giorno o proposte la cui presentazione è altrimenti consentita dalla legge entro il quindicesimo giorno precedente la data della prima o unica convocazione dell'assemblea. Il diritto di porre domande di cui all'articolo 127-ter TUF è poi esercitato unicamente prima dell'assemblea.

La società dovrà fornire le risposte alle domande pervenute almeno tre giorni prima dell'assemblea.

La volontà del legislatore, come emerge dalla relazione illustrativa, è quella di adottare una modalità di celebrazione delle assemblee che tenga conto dell'evoluzione del modello decisionale, dato che l'assemblea ha perso la sua funzione informativa, di dibattito e di confronto essenziale al fine della definizione del voto da esprimere, voto che è già indirizzato, prima della riunione.



- **Proroga del termine al 31.12.2024 per lo svolgimento delle assemblee da remoto di società ed enti**

Il legislatore ha prorogato al 31.12.2024 il termine previsto dall'art. 106 del D.L. 18/2020, disposizione emergenziale che ha consentito alle società e agli enti non economici, di svolgere, fra tutto, assemblee da remoto.

Sino al 31.12.2024, quindi, le società per azioni, le società in accomandita per azioni, le società a responsabilità limitata, le società cooperative e le mutue assicuratrici possono prevedere, anche in deroga allo statuto:

- l'espressione del voto in via elettronica o per corrispondenza e l'intervento all'assemblea mediante mezzi di telecomunicazione;
- lo svolgimento dell'assemblea anche esclusivamente mediante mezzi di telecomunicazione, che garantiscano l'identificazione dei partecipanti, la loro partecipazione e l'esercizio del diritto di voto, senza in ogni caso la necessità che si trovino nel medesimo luogo, ove previsti, il presidente, il segretario o il notaio.

Le società a responsabilità limitata potranno inoltre consentire che l'espressione del voto avvenga mediante consultazione scritta o per consenso espresso per iscritto, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 2479 quarto comma del codice civile e alle diverse disposizioni statutarie.

Le società con azioni quotate possono designare per le assemblee ordinarie o straordinarie il rappresentante previsto dall'articolo 135-undecies del D.Lgs. 58/1998, anche ove lo statuto disponga diversamente e prevedere nell'avviso di convocazione che l'intervento in assemblea si svolga esclusivamente tramite il rappresentante designato.

Le banche popolari, e le banche di credito cooperativo, le società cooperative e le mutue assicuratrici possono designare per le assemblee ordinarie o straordinarie il rappresentante designato di cui all'articolo 135-undecies del D.Lgs. 58/1998 e prevedere che l'intervento in assemblea si svolga esclusivamente tramite il predetto rappresentante designato.

PRASSI

INPS, CIRCOLARE N. 57 DEL 18 APRILE 2024

Aumento dell'indennità di congedo parentale: i chiarimenti dell'INPS

Con la circolare n. 57/2024 l'INPS fornisce indicazioni ed istruzioni operative riguardo alle modifiche apportate dalla legge di bilancio 2024 al Testo Unico sulla maternità e paternità che, per il solo anno 2024, ha previsto la corresponsione di una indennità pari all'80% della retribuzione per l'ulteriore mensilità di congedo parentale che i genitori (in alternativa fra loro) possono fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età) a condizione che sia stato terminato il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità dopo il 31.12.2023.

L'elevazione dell'indennità riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti, restando escluse tutte le altre categorie di lavoratori.

INPS, MESSAGGIO 9 APRILE 2024 N. 1414

Limiti di reddito per i percettori di NASPI

Con il messaggio 1414 l'INPS precisa che i percettori di NASPI potranno svolgere anche altre attività, purché tali non generino un reddito da lavoro superiore a quello minimo escluso da imposizione fiscale, come qui di seguito riepilogato:

- il limite di reddito annuo da lavoro dipendente/parasubordinato è pari a 8.173,91 euro per l'anno 2023 (invariato rispetto al 2022);
- il limite di reddito annuo da lavoro dipendente/parasubordinato è pari a 8.500 euro per l'anno 2024;
- il limite di reddito annuo da lavoro autonomo è pari a 5.500 euro per gli anni 2023 e 2024 (invariato rispetto al 2022).

I percettori di DISCOLL potranno svolgere, nei limiti di cui sopra, solo attività di lavoro parasubordinato o autonomo.

Per entrambe le prestazioni permane l'obbligo di comunicare all'INPS il reddito annuo presunto ai fini della riduzione delle stesse con le modalità e nel rispetto dei termini di cui ai richiamati articoli del decreto legislativo n. 22 del 2015.



AGENZIA DELLE ENTRATE, RISPOSTA A INTERPELLO N. 89 DELL'11 APRILE 2024

Regime fiscale dei beni aziendali offerti in omaggio al personale

Il caso sottoposto all'Agenzia delle Entrate prevedeva la possibilità dell'azienda di regalare ai dipendenti dei prodotti aziendali al fine di diffonderne il brand.

L'Agenzia delle entrate ha stabilito che se gli omaggi dei prodotti non impongono al personale degli obblighi specifici di utilizzo (quindi possono essere utilizzati o anche rivenduti o regalati a sua volta), gli stessi costituiscono un arricchimento per i dipendenti e pertanto, se il loro valore supera il limite previsto dall' articolo 51 comma 3, del Tuir (€ 258,23), lo stesso costituisce reddito di lavoro dipendente e concorre alla formazione della base imponibile, quale bene in natura.

AGENZIA DELLE ENTRATE, CIRCOLARE 7 MARZO 2024, N. 5/E

Riscatto periodi non coperti da contribuzione: i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

Con la circolare n. 5/E del 7.3.2024 l'Agenzia delle Entrate fornisce importanti chiarimenti in merito alla possibilità di riscattare periodi non coperti da contribuzione, ed annesso trattamento fiscale delle somme versate a tale titolo.

Ricordiamo che la possibilità di riscatto è prevista dalla Legge di Bilancio 2024 (art. 1, comma 126, L. 213/2023) e prevede che, in via sperimentale per il biennio 2024 - 2025, coloro che non hanno anzianità contributiva alla data del 31.12.1995 possano riscattare periodi che non siano già coperti da contribuzione, fino ad un massimo di cinque anni, anche non continuativi.

I lavoratori dipendenti del settore privato potranno richiedere ai propri datori di lavoro di procedere alla copertura derivante dal riscatto contributivo utilizzando i premi di risultato e tali importi non concorreranno a formare reddito imponibile in capo al lavoratore in quanto rientrano tra quelle di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a) ed i datori di lavoro potranno portare in deduzione dal proprio reddito le somme a tale titolo versate.

MINISTERO DELL'INTERNO, CIRCOLARE 28 MARZO 2024, N. 2829

Condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di Paesi terzi

Il Ministero dell'Interno, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha emanato la circolare 2829/2024 sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei cittadini di Paesi terzi che intendono svolgere lavori altamente qualificati.

Nel documento viene precisato che il cittadino extracomunitario altamente qualificato, nei cui riguardi è stato richiesto il rilascio del nulla osta per la Carta blu Ue, può svolgere l'attività lavorativa ancora prima di essere convocato presso lo sportello unico per l'immigrazione per sottoscrivere il contratto di soggiorno.

La circolare fa seguito al D.Lgs. 152/2023 che recepisce la direttiva dell'Unione europea 2021/1883 che apporta importanti novità sull'accesso al mercato del lavoro dei Paesi membri di lavoratori e lavoratrici altamente qualificati.



SENTENZE

LAVORO

CORTE DI CASSAZIONE, SEZ. LAV.: ORDINANZA 15 APRILE 2024 N. 10065

E' nulla la conciliazione sottoscritta presso la sede aziendale alla presenza del rappresentante sindacale, non potendo quest'ultima essere annoverata tra le sedi protette previste dall'art. 2113 c.c. aventi il carattere di neutralità indispensabile a garantire la libera determinazione della volontà del lavoratore

Nel caso di specie il verbale di conciliazione prevedeva la accettazione da parte del Lavoratore alla riduzione del 20% della retribuzione a fronte della rinuncia della Datrice di Lavoro a portare avanti una procedura di licenziamento collettivo. Il verbale era stato sottoscritto presso la sede della Datrice di Lavoro, alla presenza del legale rappresentante della Società e di un rappresentante sindacale ed era stato previsto che l'accordo dovesse poi essere ratificato con le modalità inoppugnabili indicate agli artt. 410 e 411 c.p.c., adempimento mai avvenuto.

La Corte ha precisato che le sedi protette indicate dal legislatore all'art. 2113 c.c. hanno carattere tassativo e non ammettono, pertanto, equipollenti, sia perché direttamente collegati all'organo deputato alla conciliazione e sia in ragione della finalità di assicurare al lavoratore un ambiente neutro, estraneo al dominio e all'influenza della controparte datoriale.

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA 10734

Il verbale di mancato accordo redatto avanti la ITL competente ai sensi dell'art. 7 L. 604/66 può contenere anche la comunicazione di licenziamento

Nel caso di specie, la Lavoratrice aveva contestato la legittimità del licenziamento che la Datrice di Lavoro aveva comunicato nel testo del verbale avanti la ITL competente, al termine del tentativo di conciliazione obbligatorio che non era andato a buon fine. La Lavoratrice, in particolare, aveva ritenuto che la Datrice avrebbe dovuto comunicare il licenziamento dopo la conclusione della procedura ex art. 7 L. 604/66, ma con atto separato e successivo.

La Corte di Cassazione ha invece ritenuto che tale formalità non sia prevista dalla legge che si limita a dire che "Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore"; pertanto il verbale avanti la ITL può senz'altro attestare l'esito del tentativo di conciliazione e, per quanto qui interessa, il suo fallimento, e in seguito contenere la comunicazione di licenziamento legata alle ragioni già dedotte, che è quindi valida in quanto rispetta la forma scritta di cui all'art. 2 della L. 604/66, la motivazione, oltre ad essere sottoscritta sia dal Datore sia dal Lavoratore.

CORTE DI CASSAZIONE, ORDINANZA 19 APRILE 2024 N. 10640

Il mancato raggiungimento degli obiettivi non costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento

Il licenziamento per scarso rendimento, legato al mancato raggiungimento di obiettivi, è un licenziamento disciplinare che può essere comminato previa contestazione ex art. 7 Stat. Lav. e se possano essere individuati dei parametri per accertare che la prestazione sia stata eseguita con la diligenza e senza la professionalità media, propria delle mansioni affidate al lavoratore.

CONDOMINIO

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE 2 CIVILE, ORDINANZA 19 MARZO 2024 N. 7260

Il condomino non è esonerato dal pagamento degli oneri condominiali neppure in caso di mancata visione dei giustificativi di spese

La Suprema corte ha recentemente avuto modo di ricordare che, in caso di aggiudicazione forzata conseguente a procedura esecutiva, la legge pone a carico di chi subentra ai diritti del condomino espropriato un'obbligazione solidale per il pagamento delle spese condominiali relative all'anno in corso o a quello precedente al subentro.

L'obbligazione dell'aggiudicatario è autonoma, in quanto costituita "ex novo" dalla legge, esclusivamente in funzione di rafforzamento dell'aspettativa creditoria del condominio.

Il condomino acquirente, ai sensi dell'art. 1130 n. 9 c.c., può chiedere all'amministratore di fornire un'attestazione relativa allo stato dei pagamenti degli oneri condominiali e delle eventuali liti in corso. L'eventuale inottemperanza di tale obbligo da parte dell'amministratore, però, pur costituendo grave irregolarità ai fini della eventuale revoca giudiziale (art. 1129, comma 12, n. 7, c.c.), non incide sull'accertamento giudiziale della fondatezza della pretesa creditoria azionata dal Condominio.

La consegna dell'attestazione relativa allo stato dei pagamenti da parte dell'Amministratore, infatti, non costituisce presupposto per la liquidità, la esigibilità e la prova della morosità da riscuotere. Non solo, il singolo condomino non è neppure titolare verso il condominio di un diritto di natura sinallagmatica a prendere visione dei documenti giustificativi di spesa, dato che il pagamento degli oneri relativi trova causa nella disciplina del condominio e non in un rapporto di natura contrattuale.

Quindi, il condomino, anche se subentrante, non può sottrarsi al pagamento delle spese condominiali eccependo la mancata disamina della documentazione contabile.



TRIBUNALE DI GENOVA, SENTENZA 12 FEBBRAIO 2024, N. 477

La trasmissione del verbale d'assemblea al condomino assente può essere eseguita senza formalità e con qualsiasi modalità, perciò anche con mail ordinaria

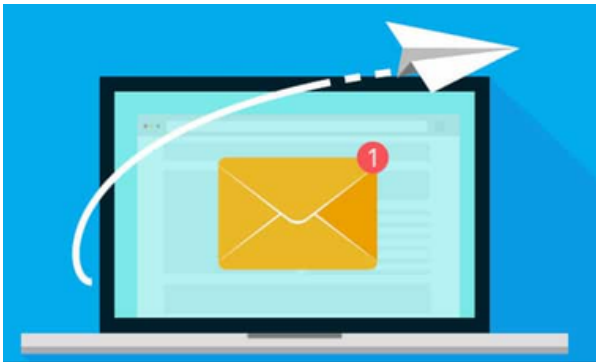
Il Tribunale di Genova ha recentemente affrontato la questione della validità dell'invio del verbale di assemblea mediante mail ordinaria e dei riflessi di ciò sui termini per l'impugnazione della delibera condominiale.

La vicenda trae origine dall'impugnazione da parte di un condomino di una delibera assembleare, che, a detta di quest'ultimo, sarebbe stata illegittima.

Il Condominio, costituendosi, ha dedotto che l'impugnazione era tardiva, dato che il verbale assembleare era stato trasmesso al condomino via mail all'indirizzo da questo fornito e sempre utilizzato per le comunicazioni con l'amministrazione condominiale, come si evinceva dallo scambio di mail depositato agli atti del giudizio; ciononostante, il condomino aveva dato ingresso alla procedura di mediazione (procedimento obbligatorio nel caso di specie) ben oltre i trenta giorni previsti dalla normativa.

Il Tribunale, esaminati gli atti, ha respinto l'impugnazione del condomino ritenendo che, benché l'art. 66 disp. att. c.c. preveda specifiche forme quali posta raccomandata, pec, fax o consegna a mano per la comunicazione dell'avviso di convocazione dell'assemblea, tali forme non sono riferibili all'invio del verbale al condomino assente, la cui forma resta libera.

Pertanto, secondo il Tribunale, è legittimo ed idoneo a far decorrere i termini per l'impugnazione anche il semplice invio del verbale assembleare a mezzo e-mail all'indirizzo da sempre utilizzato tra le parti per le comunicazioni.

**REAL ESTATE**

CORTE COSTITUZIONALE, SENTENZA 18 APRILE 2024 N. 60

È illegittimo chiedere il pagamento dell'IMU, se è stata denunciata penalmente l'occupazione abusiva dell'immobile

La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, D.Lgs 23/2011 (Disposizioni in materia di federalismo fiscale municipale), nel testo applicabile *ratione temporis*, nella parte in cui non prevede che non siano soggetti all'imposta municipale propria (IMU), per il periodo dell'anno durante il quale sussistono le condizioni prescritte, gli immobili non utilizzabili né disponibili, per i quali sia stata presentata denuncia all'autorità giudiziaria in relazione ai reati di violazione di domicilio (art. 614, comma 2 c.p.), invasione di terreni o edifici (art. 633 c.p.) ovvero per la cui occupazione abusiva sia stata presentata denuncia o iniziata azione giudiziaria penale.

È innegabile, secondo la Corte, che nelle ipotesi in cui un immobile sia stato occupato in esplicito contrasto con la volontà del proprietario, il quale si sia anche occupato di denunciare tempestivamente l'accaduto in sede penale, difetti, in relazione all'immobile occupato abusivamente, la capacità contributiva in capo a chi abbia subito impotente la suddetta occupazione.

Diversamente, si finirebbe per tassare una ricchezza inesistente laddove, invece, ogni prelievo tributario deve avere una causa giustificatrice in indici concretamente rivelatori di ricchezza.

TRIBUNALE DI MESSINA, SENTENZA 15 APRILE 2024 N. 942

Il pergolato è una costruzione e quindi deve rispettare la normativa sulle distanze e le vedute

Il Tribunale di Messina ha recentemente avuto modo di pronunciarsi sul tema della definizione di costruzione ai fini civilistici e sulla conseguente applicazione della normativa circa le distanze.

Il Giudice messinese è stato adito dal confinante che ha lamentato la realizzazione, da parte del convenuto, di un pergolato in violazione delle distanze minime previste dagli articoli 873 e 907 c.c..

Il Tribunale, dopo aver chiarito che esiste una nozione unica di costruzione, consistente in qualsiasi opera non completamente interrata avente i caratteri della solidità, stabilità ed immobilizzazione rispetto al suolo, indipendentemente dalla tecnica costruttiva adoperata, anche se realizzata mediante appoggio o collegamento fisso ad un corpo di fabbrica e non precaria, ha proceduto a indagare il requisito della precarietà.

In particolare, il Tribunale ha ritenuto che, ai fini della ricorrenza dell'anzidetto requisito, l'opera deve essere valutata alla luce della sua obiettiva ed intrinseca destinazione naturale.

Dunque, rientrano nella nozione giuridica di costruzione tutti quei manufatti che, anche se non necessariamente infissi nel suolo e pur semplicemente aderenti ad esso, alterino lo stato dei luoghi in modo stabile, non irrilevante né meramente occasionale, dato che la precarietà di un'opera non dipende dal materiale utilizzato, bensì dall'idoneità di essa a soddisfare esigenze stabili.

Insomma, a detta del Tribunale, la possibilità di smontaggio e la natura precaria di una costruzione non sono sinonimi, poiché la precarietà è un dato non già materiale, ma funzionale.



Quindi, temporanea e precaria è solo quella struttura che, per la sua oggettiva finalità, reca visibilmente i caratteri della durata limitata in un lasso ragionevole di tempo, a nulla rilevando la destinazione intenzionale del proprietario.

Né la stagionalità esclude che il manufatto sia destinato al soddisfacimento di esigenze permanenti nel tempo; l'opera stagionale, diversamente da quella precaria, non è, infatti, destinata a soddisfare esigenze contingenti ma ricorrenti, sia pure soltanto in determinati periodi dell'anno.

Dunque, tale pergolato è certamente una costruzione che deve rispettare la normativa civilistica in tema di distanze e vedute.

Pertanto, il Tribunale ha condannato il convenuto alla rimozione dell'opera realizzata illegittimamente, oltre che al risarcimento dei danni in favore del confinante.

CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE 3 CIVILE, ORDINANZA 26 APRILE 2024 N. 11129

Non è abuso di diritto se il locatore, nelle locazioni commerciale, chiede il pagamento di tutti gli arretrati anche dopo 4 anni

La Suprema Corte ha ritenuto che non si configuri abuso di diritto per la violazione del principio di buona fede da parte del locatore che chiede tutto in una volta, dopo oltre 4 anni di inerzia, il pagamento dei canoni di locazione arretrati.

La vicenda trae origine dalla sentenza resa dal Tribunale di Trento nell'anno 2021, che, accertato il mancato pagamento da febbraio 2015 al marzo 2020 dei canoni di locazione, aveva condannato il conduttore a pagare oltre 125.000 euro, pari al complessivo debito maturato.

La Corte di appello aveva confermato la decisione di primo grado.

Il conduttore ha quindi impugnato la sentenza in Cassazione, asserendo che il locatore, chiedendo il pagamento di 52 canoni senza aver prima chiesto alcunché, avrebbe violato i canoni di correttezza e buona fede, incorrendo in un abuso del diritto.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso del conduttore, ritenendo che, affinché vi sia abuso del diritto, l'inerzia del titolare deve essere tale da ingenerare nell'altro contraente il ragionevole ed apprezzabile affidamento nella remissione del debito per fatti concludenti.

Tale circostanza non era ravvisabile nel caso sottoposto al giudizio della Corte, dato che l'esistenza, fino a febbraio 2021, di un pignoramento immobiliare, che limitava la legittimazione ad agire del locatore, non poteva sicuramente ingenerare nel conduttore alcun affidamento circa l'eventuale remissione del debitore per i canoni di locazione non pagati.

Dunque, a parere della Cassazione il solo ritardo nell'esercizio del diritto da parte del locatore, per quanto imputabile allo stesso e benché tale da far ragionevolmente ritenere al debitore che il diritto non sarà più esercitato, non costituisce motivo per negare la tutela giudiziaria; ciò, salvo che detto ritardo sia la conseguenza fattuale di una inequivoca rinuncia tacita o di una modifica della disciplina contrattuale.

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

Grazie per l'attenzione