

News

a cura di [sldm](#) STUDIO LEGALE DEHÒ MASSERELLI



IN QUESTO NUMERO

Focus:	2
• 25 Novembre - Giornata internazionale per la eliminazione della violenza contro le donne	
Novità legislative:	5
• Ancora sul Bonus Natale	
• Regolamento recante la tabella unica nazionale per le macrolesioni	
Prassi:	6
• Certificazione parità di genere - Aggiornate le FAQ di accredia	
CCNL:	7
• Rinnovo CCNL Metalmeccanici Artigiani	
Sentenze:	8
• Lavoro	
• Condominio	
• Diritto Bancario	
• Diritto Fallimentare	

FOCUS

25 NOVEMBRE

GIORNATA INTERNAZIONALE PER LA ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE



Il 25 novembre si è celebrata la **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**.

Istituita ufficialmente dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel **1999** attraverso la risoluzione 54/134, questa giornata è dedicata alla **sensibilizzazione** e alla **prevenzione** della violenza di genere, che comprende abusi fisici, psicologici, economici e sessuali contro le donne.

L'obiettivo della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne è richiamare all'azione i governi, le istituzioni ed i cittadini, affinché si impegnino a creare una società basata sul **rispetto** e sull'**uguaglianza di genere**:

- educare la popolazione, specialmente i giovani, alla parità di genere e al rispetto reciproco;
- promuovere la consapevolezza sull'impatto della violenza contro le donne e sull'importanza di contrastarla;
- offrire supporto e risorse alle donne che subiscono violenza.

La data è stata scelta in memoria delle **sorelle Mirabal**, tre attiviste politiche della Repubblica Dominicana (Patria, Minerva e María Teresa Mirabal), brutalmente assassinate il 25 novembre 1960 sotto il regime del dittatore Rafael Trujillo. Il loro sacrificio è diventato un simbolo di lotta contro la violenza e l'oppressione.

Nonostante i progressi, **la violenza contro le donne resta un problema globale**.

Secondo le stime ONU una donna su tre nel mondo ha subito violenza fisica o sessuale almeno una volta nella vita e durante la pandemia di COVID-19, le segnalazioni di violenza domestica sono aumentate in modo significativo.

I dati sulla violenza di genere nei luoghi di lavoro rivelano una realtà preoccupante in Italia e a livello globale.

Le molestie e la violenza possono presentarsi in **qualsiasi luogo di lavoro** e riguardare **qualunque lavoratore o lavoratrice**, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal settore di attività, dal tipo di contratto o rapporto di lavoro.

Secondo una recente indagine condotta da Fondazione Libellula, circa il 70% delle donne ha dichiarato di aver subito molestie verbali, come osservazioni inappropriate sul proprio corpo o battute sessiste ed il 40% ha riportato contatti fisici indesiderati; un dato in crescita dell'81% rispetto al 2022.

Il 43% delle intervistate ha ricevuto avance esplicite non desiderate e il 27% ha denunciato comportamenti di natura sessuale non sollecitati sul posto di lavoro.

Parallelamente, l'ISTAT ha stimato che nel corso della loro vita lavorativa, oltre 1,4 milioni di donne in Italia sono state vittime di molestie o ricatti sessuali.

Nei tre anni precedenti al rilevamento del 2016, circa 425.000 donne hanno subito episodi di violenza o pressioni per ottenere favori sessuali in cambio di vantaggi lavorativi.

Questi numeri sottolineano l'urgenza di strategie più efficaci per prevenire la violenza di genere sul lavoro, promuovere ambienti sicuri e garantire il rispetto dei diritti delle lavoratrici.

Normativa di riferimento in ambito giuslavoristico

Le norme che contrastano la violenza di genere sul lavoro mirano a garantire un ambiente lavorativo rispettoso e libero da abusi fisici, psicologici o sessuali prevedendo strumenti di prevenzione, protezione e sanzione.

- **Convenzione ILO 190/2019:**

Questa convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) stabilisce il diritto di ogni lavoratore (compresi i tirocinanti e coloro che operano nell'economia informale) a un ambiente privo di violenza e molestie, inclusa la violenza di genere ed impone agli Stati membri di adottare politiche integrate per prevenire e affrontare gli abusi, garantendo accesso alla giustizia e supporto alle vittime

La Convenzione è stata ratificata in Italia con la **Legge n. 4/2021** che ha integrato nella legislazione italiana gli obblighi di prevenzione e contrasto delle molestie sul lavoro, rendendo **obbligatorie politiche aziendali e formazione continua**.

- **Direttiva UE 2024/1385:**

Sebbene sia focalizzata più ampiamente sulla violenza di genere, include disposizioni rilevanti anche per il contesto lavorativo in quanto introduce norme contro le molestie online e offline, che spesso si manifestano anche in ambito professionale ed obbliga gli Stati membri a garantire la protezione delle vittime e l'accesso a meccanismi di denuncia efficienti.

- **Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006 e ssmm):**

Promuove la parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione, nelle condizioni di occupazione e retribuzione, e nelle opportunità di carriera.

Vieta le **discriminazioni dirette** (trattamenti sfavorevoli basati sul genere) e **indirette** (pratiche apparentemente neutre ma che svantaggiano le donne).

Stabilisce che ogni comportamento indesiderato legato al genere, che violi la dignità della persona creando un clima intimidatorio, umiliante o offensivo, sia considerato discriminatorio.

Include specifiche disposizioni per prevenire e combattere le discriminazioni e le molestie sul lavoro, con particolare attenzione a quelle basate sul genere.

Promuove il riequilibrio della presenza di genere negli organi decisionali delle imprese e nelle istituzioni pubbliche.

Introduce la figura del **Consigliere di Parità**, un'autorità istituzionale a livello nazionale e locale incaricata di vigilare sull'applicazione delle norme e di intervenire in caso di discriminazioni.

Prevede sanzioni per i datori di lavoro che non adottano misure preventive.

Incentiva la **Certificazione della parità di genere** che attesta l'impegno delle aziende nel ridurre il divario di genere in diversi ambiti, come retribuzione, opportunità di carriera, tutela della genitorialità e creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

- **D.lgs. 24/2023** (normativa Whistleblowing)

Impone alle imprese con almeno 50 dipendenti ed a tutte le imprese dotate di Modello Organizzativo 231 di dotarsi di procedure di denuncia accessibili e riservate, tutelando il soggetto denunciante sia sotto il profilo della riservatezza sia contro azioni ritorsive.

- **D.lgs. 80/2015**

Le donne inserite in percorsi certificati di protezione, come quelli offerti dai centri antiviolenza o dai servizi sociali, possono usufruire di un **congedo di massimo tre mesi**, durante il quale hanno diritto a percepire una retribuzione pari al 100% dello stipendio.

Il congedo può essere richiesto in modalità continuativa o frazionata, in base alle esigenze della vittima e al piano di protezione elaborato con i servizi competenti.

Al termine del periodo di congedo, la lavoratrice ha il diritto di tornare al proprio posto di lavoro o a una posizione equivalente.

La legge garantisce la riservatezza delle informazioni fornite per ottenere il permesso.

Le vittime possono richiedere **modifiche all'orario di lavoro** (come part-time o telelavoro), se compatibili con le esigenze aziendali, per gestire il percorso di uscita dalla violenza.

- **Agevolazioni**

Sono previste delle agevolazioni fiscali e contributive per i Datori di lavoro che assumono donne vittime di violenza.

Programmi europei (quali Fondo Sociale Europeo (FSE) e il programma REC (Rights, Equality and Citizenship) finanziano progetti per promuovere l'inclusione lavorativa delle vittime di violenza.

Sono altresì previsti vantaggi economici e competitivi per i Datori di Lavoro che si dotano di Certificazione per la parità di genere.

La guida INPS

Uno strumento utile per conoscere le tutele e servizi INPS destinati alle donne vittime di stalking, violenza e altri abusi è la "Guida in 8 passi per donne vittime di violenza" elaborata da INPS in aiuto di tutte le donne inserite o meno nel mercato del lavoro.

Il testo è disponibile al link [Portale Inps - Donne vittime di violenza: la guida dell'INPS](#)

NOVITÀ LEGISLATIVE

ANCORA SUL BONUS NATALE



Il DL 14 novembre 2024 n. 167 prevede un ampliamento del Bonus Natale per i dipendenti e riapertura dei termini di adesione al concordato preventivo.

Per il trattamento integrativo di € 100, erogato con la tredicesima mensilità, non viene più richiesto il requisito del coniuge fiscalmente a carico.

E' stabilita inoltre un'incumulabilità con altro Bonus Natale eventualmente percepito dal coniuge o parte dell'unione civile.

REGOLAMENTO RECANTE LA TABELLA UNICA NAZIONALE PER LE MACROLESIONI



In data 25.11.2024 il Consiglio dei Ministri ha dato il via libera al DPR contenente la tabella unica del valore pecuniario da attribuire a ogni singolo punto di invalidità, tra dieci a cento punti, comprensivo dei coefficienti di variazione corrispondenti all'età del soggetto leso, ai sensi dell'art. 138, comma 1, lettera b), del codice delle assicurazioni private.

E' stato un lungo percorso con diverse interruzioni ma la Tabella Unica Nazionale dovrebbe essere ormai ultimata

L'obiettivo è quello di superare le Tabelle legate alla territorialità e offrire uno strumento unitario e vincolante per i settori di sua applicazione, così da garantire il diritto delle vittime dei sinistri a un risarcimento legato al danno non patrimoniale effettivamente subito, incidere sui costi del sistema assicurativo e dei consumatori e incentivare le trattative stragiudiziali limitando il contenzioso.

PRASSI

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE - AGGIORNATE LE FAQ DI ACCREDIA

Il percorso verso la **parità di genere nei luoghi di lavoro** è ancora ostacolato da **pregiudizi e cultura consolidata**, ma sta diventando sempre più centrale nelle strategie aziendali, specialmente nelle politiche di inclusione.

Secondo i dati di **Accredia** (luglio 2024), oltre **4.700 imprese** hanno ottenuto la certificazione della parità di genere.

Questo trend è in forte crescita: da soli 68 certificati nel novembre 2022, si è arrivati a circa 700 nel luglio 2023.

La **UNI/PdR 125** è la quarta prassi più diffusa in Italia tra le imprese, indicando una crescente sensibilità verso le tematiche di genere e responsabilità sociale.

A supporto di questa crescita, è stato creato un nuovo documento, le **"UNI/PdR 125 FAQ"**, che fornisce chiarimenti operativi e informazioni pratiche sull'adozione della prassi.

Le FAQ rispondono a domande comuni riguardo requisiti, certificazione e monitoraggio delle performance aziendali in chiave di parità di genere.

Le novità includono:

1. La possibilità di ottenere la certificazione anche per contratti di rete, se iscritti al registro delle imprese e con obiettivo di certificazione nel contratto stesso.
2. Per i consorzi, la certificazione è possibile solo se dotati di personalità giuridica, o se il loro statuto prevede la certificazione di tutti gli enti consorziati.
3. La certificazione va rinnovata ogni tre anni, con rivalutazioni dei KPI ogni due anni e sorveglianza annuale.

Le FAQ ribadiscono che la politica di parità di genere di un'impresa deve essere pubblicata sul sito e la formazione in questo ambito deve coinvolgere tutti i livelli organizzativi.



CCNL

RINNOVO CCNL METALMECCANICI ARTIGIANI

In data 19 novembre 2024 è stato rinnovato il CCNL per i dipendenti di aziende metalmeccaniche artigiane.

L'accordo avrà decorrenza dal 1° gennaio 2023 e scadenza il 31 dicembre 2026.

Qui di seguito le principali novità:

- incremento complessivo dei minimi salariali del 14,8%, che mira a contrastare l'inflazione e a sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori. Per esempio, i lavoratori del settore ora beneficeranno di un incremento salariale di circa € 216;
- riconoscimento dello scatto di anzianità anche per gli apprendisti;
- aumento delle ore di formazione da 8 a 16;
- rinnovate anche le politiche di flessibilità lavorativa, potenziando il sistema della banca delle ore e la flessibilità dell'orario multi-periodale, per rispondere meglio alle esigenze produttive;
- introdotte nuove categorie professionali, che includono ruoli come il responsabile tecnico subacqueo e il supervisore subacqueo, per adeguarsi alle specificità di alcuni settori;
- definiti anche i dettagli per l'apprendistato, introducendo una maggiore chiarezza sulle condizioni di assunzione e il periodo di transizione per i lavoratori con qualifica tecnica superiore;
- significative novità sui contratti a tempo determinato:
 - per quanto riguarda il periodo di affiancamento:
 1. è consentito fino a 120 giorni di calendario, sia prima dell'inizio dell'assenza del lavoratore sostituito che dopo il suo rientro al fine di un corretto passaggio di consegne;
 2. è consentito in caso di malattie di lunga durata, definite come assenze superiori a 2 mesi;
 3. in caso di assenza programmata per più congedi previsti dal d.lgs. 151/2000, è possibile sia l'affiancamento, sia la proroga del contratto fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi previsti per l'allattamento
 - sono previste specifiche **causali per i rinnovi** oltre i 12 mesi:
 1. punte di intensa attività per richieste di mercato non gestibili con l'organico ordinario;
 2. incrementi di attività per commesse eccezionali, termini di consegna tassativi;
 3. esigenze di collocazione nel mercato di prodotti non standard;
 4. necessità di professionalità specifiche non presenti in organico per commesse particolari.
 - Per quanto riguarda la **durata**:
 1. è prevista una durata massima di 36 mesi, anziché i 24 previsti per legge,
 2. oltre i 36 mesi è possibile stipulare un ulteriore contratto di 8 mesi massimo, da stipulare presso l'ispettorato del Lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale.
 - **Stop and go**: pare essere stata esclusa la necessità di stop and go tra più contratti a termine

SENTENZE

LAVORO

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, 31 OTTOBRE 2024, N. 28171

La comunicazione scritta del licenziamento risulta valida se inviata all'ultimo indirizzo conosciuto dall'azienda, anche se nel frattempo il lavoratore si è trasferito senza avvertire il datore.

La Cassazione – nel confermare la pronuncia di merito – rileva che è valida l'intimazione del licenziamento se inviata presso l'ultimo indirizzo di residenza o domicilio conosciuto dall'azienda, anche se medio tempore il lavoratore si sia trasferito senza avvertire il datore.

Per la sentenza, infatti, opera la presunzione di conoscenza ex art. 1335 c.c.

Secondo i Giudici di legittimità, tuttavia, per integrare detta circostanza, non è sufficiente la sola prova della spedizione della raccomandata, ma è, altresì, necessario l'avviso di ricevimento o l'attestazione di compiuta giacenza, che dimostrano il perfezionamento del procedimento notificatorio. Su tali presupposti, la Suprema Corte, ritenendo raggiunta quest'ultima prova, rigetta il ricorso proposto dal dipendente e conferma la legittimità del recesso.



CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, 11 NOVEMBRE 2024, N. 28927

La mancanza della preventiva contestazione inficia l'intero procedimento disciplinare e comporta, in caso di licenziamento, il diritto del lavoratore alla reintegra.

Nel caso specifico, una lavoratrice, ha impugnato giudizialmente un licenziamento per giusta causa irrogato senza alcuna preventiva contestazione di addebito.

La Cassazione – nel confermare la pronuncia di merito – rileva che, in materia di licenziamento disciplinare, il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano.

Per la sentenza, infatti, la preventiva contestazione del fatto disciplinarmente rilevante rappresenta un presupposto logico e giuridico necessario per la valutazione di illegittimità del recesso in relazione alla necessaria causalità dello stesso.

Secondo i Giudici di legittimità, pertanto, in assenza di contestazione si rientra nell'ipotesi di insussistenza del fatto contestato, per cui l'art. 18, comma 4, L. 300/1970 prevede la tutela reintegratoria. Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla società e conferma l'illegittimità dell'impugnato recesso.

CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, ORDINANZA, 12 NOVEMBRE 2024, N. 29135

Il datore di lavoro può effettuare controlli sui lavoratori durante l'uso dei permessi sindacali, anche ricorrendo a agenzie investigative, per verificare che il permesso venga utilizzato correttamente, ossia per svolgere attività legate al ruolo sindacale.

La Cassazione ha affermato che il diritto ai permessi sindacali è un diritto potestativo, ma il datore di lavoro può legittimamente effettuare controlli per verificare che tali permessi vengano usati correttamente. Tali controlli possono essere eseguiti anche tramite un'agenzia investigativa, senza violare la privacy del lavoratore, se effettuati in luoghi pubblici.

Nel caso di specie, il lavoratore aveva impugnato il licenziamento, contestando l'uso illegittimo dei permessi sindacali, quando risultò fuori regione per motivi personali invece che partecipare a riunioni sindacali. La Suprema Corte ha rigettato il ricorso del lavoratore e ha confermato la legittimità del licenziamento.

**CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO, SENTENZA, 24 OTTOBRE 2024, N. 27607**

Ai sensi dell'art. 29, comma 3 del D.Lgs. n. 276 del 2003 come novellato dall'art. 30 della legge n. 122 del 2016, l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa non costituisce trasferimento d'azienda se il complesso di elementi organizzativi e produttivi introdotti, nello specifico appalto, dal subentrante sia caratterizzato da profili di tale novità da interrompere il nesso funzionale di interdipendenza e complementarietà precedentemente sussistente tra i fattori della produzione che consentivano l'esecuzione dell'appalto.

Il caso riguarda una lavoratrice che, a seguito di un cambio di appalto, era passata alle dipendenze della nuova società subentrante ed aveva fatto causa chiedendo il pagamento di differenze retributive.

La Corte d'Appello ha accolto la sua richiesta, riconoscendo che il cambio di appalto configurava un trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., con il conseguente diritto della lavoratrice di mantenere le condizioni previste dal contratto integrativo fino alla sua scadenza.

La Cassazione, confermando la decisione, ha ribadito che il cambio di appalto è generalmente considerato un trasferimento d'azienda, a meno che non emerga una discontinuità significativa tra le due imprese, come una struttura organizzativa autonoma da parte della società subentrante.

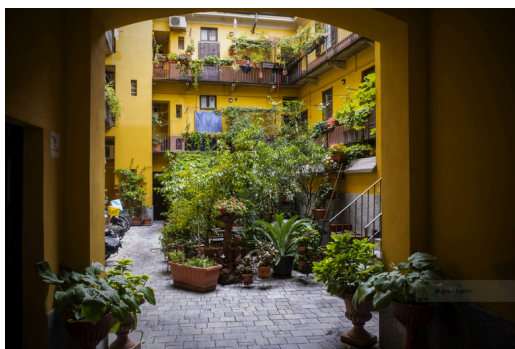
Se, invece, il trasferimento avviene senza modifiche sostanziali nei mezzi, beni e rapporti giuridici aziendali, si applica l'art. 2112 c.c., come nel caso in questione, dove l'unica novità era l'introduzione di nuove divise e cartellini di riconoscimento. La Cassazione ha quindi rigettato il ricorso della società subentrante.

CONDOMINIO**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, SENTENZA, 12 NOVEMBRE 2024, N. 29199**

Obbligazioni propter rem - servitù per destinazione del padre di famiglia - servizio di portineria

La materiale assegnazione di una porzione di fabbricato al servizio di portineria può generare una servitù per destinazione del padre di famiglia, allorché le opere permanenti predisposte dall'unico proprietario preesistano alla costituzione del condominio, così configurando una situazione idonea a costituire servitù in forza dell'art. 1062 cod. civ.

La Suprema Corte precisa come: "nell'ipotesi in cui l'unico proprietario del fabbricato provveda ad un'espressa esclusione della condominialità dei beni adibiti a portineria ed alloggio del portiere, tale riserva non può tuttavia risultare idonea ad evitare la costituzione di una servitù in favore delle unità immobiliari di proprietà esclusiva, per gli effetti dell'art. 1062 cod. civ. (v. in tal senso, Cass. n. 30302 del 2022, cit.; e ivi richiamata, Cass. 22/06/2022, n. 20145)".

**CASSAZIONE CIVILE, SEZ. II, SENTENZA, 14 NOVEMBRE 2024, N. 29379**

Area cortilizia: presunzione di condominialità quale parte comune anche se sua sottrazione al comune godimento anteriore alla costituzione del condominio (cortile adibito a parcheggio pubblico)

La sottrazione di un'area cortilizia al comune godimento prima che venisse costituito il condominio con la compravendita degli appartamenti, non esclude la successiva presunzione di condominialità del cortile quale parte comune. Difatti, in tal caso, la sottrazione dell'area non muta le caratteristiche proprie di uno spazio la cui funzione essenziale è quella di fornire aria e luce agli edifici condominiali prospicienti.

La Suprema Corte afferma come: "l'assenza di una utilità in concreto dell'area non esclude la sussistenza della proprietà comune dello spazio, posto che l'art. 1117 c.c., nell'elencare le parti comuni dell'edificio - tra le quali rientrano anche i cortili - fa esclusivamente riferimento alla natura delle stesse, senza prevedere anche il requisito della loro concreta utilità per lo stabile. Utilità, peraltro, che nella fattispecie è intrinseca nella destinazione dello spazio a parcheggio, accertata dal giudice di merito e non espressamente contestata dall'ente odierno ricorrente.", nonché come "Tale interpretazione è conforme all'univoco principio di diritto in base al quale, in caso di frazionamento della proprietà di un edificio, a seguito del trasferimento di alcune unità immobiliari dall'originario unico proprietario ad altri soggetti, si determina una situazione di condominio per la quale vige la presunzione legale di comunione "pro indiviso" di quelle parti del fabbricato che, per ubicazione e struttura, siano - in tale momento costitutivo del condominio - destinate all'uso comune o a soddisfare esigenze generali e fondamentali del condominio stesso, salvo che dal titolo non risulti, in contrario, una chiara ed univoca volontà di riservare esclusivamente ad uno dei condomini la proprietà di dette parti e di escluderne gli altri (ex plurimis, Cass. n. 21440 del 2022; Cass. n. 3852 del 2020; Cass. n. 26766 del 2014)."

DIRITTO BANCARIO

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. I, ORDINANZA, 8 NOVEMBRE 2024, N. 28791

Opposizione allo stato passivo fallimentare contratto di conto corrente e contratto di apertura di credito: saldo passivo di conto corrente - mezzi di prova e strumenti valutativi a disposizione del giudice

L'estratto conto non costituisce l'unico mezzo di prova per la ricostruzione delle movimentazioni di un rapporto di conto corrente. Il giudice può avvalersi di altri strumenti rappresentativi delle intercorse movimentazioni, quali contabili riferite alle singole operazioni, risultanze delle scritture contabili e ulteriori mezzi di prova offerti dalle parti, fino a ricorrere a una consulenza tecnica d'ufficio.

La Suprema Corte afferma che: " [...]"nelle controversie aventi ad oggetto un rapporto di conto corrente bancario": - "... l'accertamento del dare ed avere può attuarsi con l'impiego anche di ulteriori mezzi di prova idonei a fornire indicazioni certe e complete che diano giustificazione del saldo maturato all'inizio del periodo per cui sono stati prodotti gli estratti conto stessi (cfr. Cass. n. 22290 del 2023; Cass. n. 10293 del 2023)"; - gli estratti conto, infatti, "non costituiscono l'unico mezzo di prova attraverso cui ricostruire le movimentazioni del rapporto"; - "essi - come rimarcato dalla già menzionata Cass. n. 37800 del 2022 (e sostanzialmente ribadito dalle più recenti Cass. n. 10293 del 2023 e Cass. n. 22290 del 2023) - consentono di avere un appropriato riscontro dell'identità e della consistenza delle singole operazioni poste in atto" [...]".

CASSAZIONE CIVILE, SEZ. III, ORDINANZA, 13 NOVEMBRE 2024, N. 29252

Contratto di locazione finanziaria, fideiussione - risarcimento dei danni (patrimoniale e non) da illegittima segnalazione alla Centrale dei Rischi - dimostrazione del danno patrimoniale anche con prove presuntive

Il danno patrimoniale da illegittima segnalazione alla Centrale Rischi può essere dimostrato anche attraverso prove presuntive. La vicinanza temporale tra la segnalazione e la revoca degli affidamenti bancari, nonché la documentazione che evidenzia specifici atti di revoca dei finanziamenti successivamente alla segnalazione, costituiscono elementi indiziari sufficienti per stabilire il nesso causale tra la segnalazione a sofferenza e il danno subito dal soggetto segnalato.

La Suprema Corte precisa come "risultano integrate le condizioni in base alle quali questa Corte ha evidenziato che il mancato esame di un documento può essere denunciato per cassazione qualora determini l'omissione di motivazione su un punto decisivo della controversia e, segnatamente, quando il documento non esaminato offra la prova di circostanze di tale portata da invalidare, con un giudizio di certezza e non di mera probabilità, l'efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito, essendo state indicate "le ragioni per le quali il documento trascurato avrebbe senza dubbio dato luogo a una decisione diversa" (Cass., sez. 3, 26/06/2018, n. 16812; Cass., sez. 5, 05/12/2014, n. 25756; Cass., sez. L, 04/03/2014, n. 4980; Cass., sez. 1, 07/03/2011, n. 5377; Cass., sez. 3, 17/05/2007, n. 11457)."

DIRITTO FALLIMENTARE

TRIBUNALE DI MILANO, 16 MAGGIO 2024, PRES. DE SIMONE, EST. AGNESE

Liquidazione giudiziale - Liquidazione giudiziale di gruppo - Presupposti

In assenza della pubblicità prescritta dall'art. 2497 bis c.c., l'appartenenza a un medesimo gruppo d'impresе di più società delle quali è domandata la liquidazione giudiziale ai sensi dell'art. 287 CCII può ricavarsi da indici di fatto quali la condivisione tra di esse di impianti produttivi, la preposizione delle stesse persone ai rispettivi consigli di amministrazione, nonché la circostanza che i relativi patrimoni siano stati incisi da operazioni svolte in esecuzione di un precedente strumento di regolazione della crisi.

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

Grazie per l'attenzione