



MN TAX & LEGAL

NEWSLETTER 51/2021 DEL 27 DICEMBRE 2021:

- **PRESENTAZIONE DEI CANDIDATI AI FINI DEL RINNOVO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: CONSOB AVVIA UNA CONSULTAZIONE PUBBLICA**
- **CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DISCRIMINAZIONE INDIRETTA**
- **NOVITA' IN MATERIA DI PIGNORAMENTO PRESSO TERZI: NECESSARIO AVVISARE IL DEBITORE E TERZO DELL'ISCRIZIONE A RUOLO A PENA DI INEFFICACIA DELL'ATTO**



MN TAX & LEGAL

Newsletter del 27 dicembre 2021

DIRITTO SOCIETARIO

PRESENTAZIONE DEI CANDIDATI AI FINI DEL RINNOVO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: CONSOB AVVIA UNA CONSULTAZIONE PUBBLICA

La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (CONSOB) ha recentemente avviato una consultazione pubblica sull'adozione di un richiamo di attenzione avente ad oggetto l'esercizio da parte dei consigli di amministrazione delle società quotate della facoltà – ove prevista in via statutaria – di presentare una lista di candidati ai fini del rinnovo del consiglio stesso. Più precisamente, con il suddetto richiamo la CONSOB ha concentrato l'attenzione sui seguenti aspetti: (i) la necessità di garantire la più ampia trasparenza e documentabilità del processo di selezione dei candidati; (ii) l'opportunità di valorizzare, nel contesto della fase di formazione e presentazione della lista, il ruolo dei consiglieri indipendenti; (iii) la necessità di assicurare un processo trasparente e documentato nella gestione dell'interlocuzione con i soci; (iv) il dovere degli amministratori di conformarsi al disposto dell'art. 2391 c.c. nel corso delle riunioni in cui si vota sulla composizione della lista presentata dal consiglio uscente; (v) la necessità di considerare eventuali rapporti di collegamento – rilevanti ai sensi della disciplina del voto di lista – tra la lista presentata dal consiglio uscente e quelle eventualmente presentate dai soci presenti in via diretta o indiretta nel medesimo consiglio; (vi) l'importanza di una corretta e completa informazione sulla lista presentata dal consiglio e sulle modalità di formazione della stessa; (vii) la possibilità di qualificare un azionista come parte correlata anche nel caso di nomina degli amministratori sulla base della lista presentata dal consiglio uscente. Eventuali commenti e osservazioni al documento dovranno essere presentati alla Commissione entro il 17 dicembre 2021.

[CONSOB – Lista del Consiglio di Amministrazione – Consultazione](#)



MN TAX & LEGAL

DIRITTO DEL LAVORO

CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Con l'entrata in vigore della legge 162/2021, che ha modificato l'articolo 25 del Codice delle Pari Opportunità, è stato sancito il principio secondo cui l'orario di lavoro o il suo cambiamento possono diventare un elemento di discriminazione nei confronti di particolari categorie di lavoratori. In particolare, il predetto articolo 25 prevede espressamente che *“si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri, mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”*. In tal senso, la giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, ha emesso importanti provvedimenti esprimendosi, in particolare, sulla distinzione fra discriminazioni dirette e discriminazioni indirette. Mentre le prime sono quelle immediatamente irricongosciibili (ad es. l'assegnazione a un orario di lavoro distinto rispetto a quello generalmente seguito dalla generalità dei dipendenti), le seconde si configurano nel momento in cui vi è una parità di trattamento tra i dipendenti, ma proprio tale parità di trattamento non considera le differenze tra lavoratori, creando, di fatto, una discriminazione (a titolo esemplificativo, l'orario di lavoro che comporti un particolare svantaggio alla lavoratrice madre).

Seppur la prova di tale condotta discriminatoria spetti ai lavoratori, preme sottolineare che si tratta di una prova attenuata: ossia può essere data anche tramite presunzioni precise e concordanti, dopodiché l'onere di provare l'infondatezza della discriminazione spetta al datore di lavoro.

Fra i plurimi provvedimenti pronunciati dalla giurisprudenza di merito e di legittimità, si segnala in particolare una recente sentenza della Corte di Cassazione (Cass. Civ., Sez. Lavoro, n. 21801 del 29 luglio 2021). In tale occasione i giudici hanno accertato la discriminazione indiretta di genere tenuta dal datore di lavoro che nella selezione per la progressione economica ad una posizione lavorativa ha tenuto conto dell'“esperienza di servizio maturata”. In particolare, i giudici hanno accolto le motivazioni della ricorrente, secondo cui tale criterio di selezione risulterebbe discriminatorio a fronte di una più ampia adibizione del genere femminile al *part-time*.



MN TAX & LEGAL

[Legge 5 novembre 2021, n. 162](#)

[Cass. Civ., Sez. Lavoro, n. 21801 del 29 luglio 2021](#)

ESECUZIONI MOBILIARI

NOVITA' IN MATERIA DI PIGNORAMENTO PRESSO TERZI: NECESSARIO AVVISARE IL DEBITORE E TERZO DELL'ISCRIZIONE A RUOLO A PENA DI INEFFICACIA DELL'ATTO

Queste sono le misure urgenti, in materia di esecuzione forzata, introdotte dalla riforma del processo civile (legge n. 206 del 2021), che si applicheranno, senza bisogno di provvedimenti attuativi, ai procedimenti instaurati a decorrere dal 180° giorno successivo all'entrata in vigore della legge, prevista per venerdì 24 dicembre e, dunque a decorrere dal 22 giugno 2022.

Fino ad oggi, il creditore aveva l'onere di iscrivere a ruolo il processo espropriativo presso terzi entro 30 giorni dalla data in cui riceveva dall'ufficiale giudiziario l'originale dell'atto di pignoramento notificato, a pena di inefficacia del pignoramento. La legge n. 206 del 2021, al comma 32, interviene sull'art. 543 c.p.c., e dal 22 giugno 2022, il creditore dovrà altresì informare dell'avvenuta iscrizione a ruolo il debitore esecutato e il terzo presso cui si trovano il bene o i crediti pignorati, entro la data dell'udienza di comparizione indicata nell'atto di pignoramento, dovrà provvedere a notificare e depositare il relativo avviso nel fascicolo dell'esecuzione.

Qualora il pignoramento sia eseguito nei confronti di altri terzi, l'inefficacia si produce solo nei confronti dei terzi rispetto ai quali non stato notificato o depositato l'avviso. In ogni caso, ove la notifica dell'avviso non sia stata effettuata, gli obblighi del debitore del terzo cessano alla data di udienza indicata nell'atto di pignoramento

L'obbiettivo che si pone la modifica legislativa è quello di consentire una rapida liberazione dei crediti e dei bene pignorati, per porre fine agli obblighi di custodia a carico del terzo, a seguito della sopravvenuta inefficacia del pignoramento. Infatti, con questa modifica, si completa quanto previsto dall'art. 164-ter delle disposizioni di attuazione del c.p.c., per cui se il pignoramento è divenuto inefficace a causa del mancato o tempestivo deposito della nota di iscrizione a ruolo, il creditore deve informare, tramite atto



MN TAX & LEGAL

notificato, il debitore e il terzo entro cinque giorni dalla scadenza del termine, in caso di mancato rispetto di tale prescrizione non è prevista alcuna sanzione.

Legge n. 206 del 2021

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

MN TAX & LEGAL