



MN TAX & LEGAL

NEWSLETTER 5/2022 DEL 31 GENNAIO 2022:

- **LA SUCCESSIONE NEI CONTRATTI IN CASO DI TRASFERIMENTO DI AZIENDA**
- **CORPORATE GOVERNANCE: IL REPORT ANNUALE DI ASSONIME**
- **ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE: SANZIONATO ANCHE L'INSIDER SECONDARIO**
- **TRIBUNALE DI PADOVA: L'AZIENDA PUÒ ESCLUDERE UN'ORGANIZZAZIONE SINDACALE DALLA TRATTATIVA**



MN TAX & LEGAL

Newsletter del 31 gennaio 2022

DIRITTO SOCIETARIO

LA SUCCESSIONE NEI CONTRATTI IN CASO DI TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Come noto, l'art. 2558, comma 1, c.c. prevede il seguente regime di successione nei rapporti contrattuali pendenti al momento del trasferimento dell'azienda o di un suo ramo: *“se non è pattuito diversamente, l'acquirente dell'azienda subentra nei contratti stipulati per l'esercizio dell'azienda stessa che non abbiano carattere personale”*. La Suprema Corte, pronunciandosi in merito alla portata di tale disposizione, ha enunciato il principio di diritto secondo cui *“la regola della cessione ex lege dei contratti di azienda che non abbiano carattere personale, di cui all'art. 2558 cod. civ., vige solo se non è pattuito diversamente, come prevede l'esordio di tale disposizione; e tale diverso accordo è ravvisabile in ipotesi di cessione di azienda [qualora] – secondo l'insindacabile accertamento del giudice del merito, nel rispetto degli artt. 1362 ss. cod. civ. – risulti che la volontà delle parti sia stata limitata alla cessione del compendio aziendale, nella consistenza risultante [al momento della sottoscrizione dei relativi accordi], senza rilievo dei contratti successivamente conclusi”*.

[Cass. Civ., Sez. I, 5 gennaio 2022, n. 192](#)

CORPORATE GOVERNANCE: IL REPORT ANNUALE DI ASSONIME

L'Associazione fra le Società Italiane per Azioni (Assonime) ha recentemente pubblicato il proprio Rapporto annuale 2021 dal titolo *“Report on Corporate Governance in Italy: the implementation of the Italian Corporate Governance Code”*. In particolare, tale report pone l'attenzione sulle relazioni concernenti il governo societario e gli assetti proprietari tramite cui le società italiane con azioni quotate informano il pubblico sul proprio sistema di corporate governance. Tale Report - analizzando le informazioni riportate nelle suddette relazioni - offre un'analisi della governance delle società italiane quotate e, più in particolare, del loro grado di adesione al Codice di Corporate Governance, concentrando in particolare l'attenzione sugli aspetti più rilevanti ai fini di una sua adeguata ed efficace applicazione e, in caso contrario, sulla qualità delle spiegazioni fornite in caso di non-compliance alle previsioni del Codice stesso.

Il Rapporto valuta altresì il grado di adesione alle principali *best practices* previste dal Codice, nonché le modalità di concreta attuazione delle singole raccomandazioni dello stesso. Infine, lo studio si focalizza



MN TAX & LEGAL

anche sulla remunerazione degli amministratori e dei sindaci, analizzando in maniera approfondita le politiche per la remunerazione pubblicate dalle società quotate nel corso dell'anno passato.

[Assonime – Report on Corporate Governance in Italy](#)

ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE: SANZIONATO ANCHE L'INSIDER SECONDARIO

Con la Legge Europea 2019-2020, recepita con la legge 23 dicembre 2021 n. 238 pubblicata in Gazzetta ufficiale lo scorso 17 gennaio, viene in parte modificata la disciplina relativa all'abuso di mercato. In particolare, al netto della riforma viene punito anche l'insider secondario in via autonoma, e non solo come concorrente del reato. Pertanto, la Legge va a rafforzare la risposta penale sul fronte dell'abuso di mercato per colui che riceve informazioni privilegiate da altri, per poi utilizzarle per ricavarne un profitto. È stato infatti modificato l'articolo 184 del Testo unico della finanza ("TUF"), che ora prevede la pena della reclusione (da un anno e sei mesi fino a dieci anni, oltre ad una multa che può variare da ventimila euro fino a due milioni e cinquecentomila euro) l'insider secondario consapevole del carattere privilegiato dell'informazione.

Di particolare importanza è anche la modifica della disciplina relativa alla confisca, secondo cui, in caso di condanna per abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, si potrà provvedere alla confisca del solo profitto del reato e dei mezzi utilizzati per ottenerlo.

Una modifica che si è resa necessaria soprattutto a fronte della recente sentenza della Corte Costituzionale (n. 112 del 2019) che aveva ritenuto illegittimo l'articolo 187-*sexies* del TUF, nella parte in cui prevede la confisca obbligatoria, anche per equivalente, del prodotto e del profitto degli illeciti di manipolazione del mercato e di abuso di informazioni privilegiate.

[Legge 23 dicembre 2021 n. 238 \(Legge Europea 2019-2020\)](#)



MN TAX & LEGAL

DIRITTO DEL LAVORO

TRIBUNALE DI PADOVA: L'AZIENDA PUÒ ESCLUDERE UN'ORGANIZZAZIONE SINDACALE DALLA TRATTATIVA

Il datore di lavoro può decidere liberamente come svolgere una trattativa sindacale: con tavoli separati con le diverse rappresentanze dei lavoratori oppure tramite un incontro congiunto. Può anche rifiutare di incontrare le organizzazioni che non hanno partecipato alle trattative precedenti.

Ciascuna delle predette opzioni rientra nella facoltà di scelta del datore di lavoro e non può mai integrare una condotta antisindacale.

Questa la conclusione cui è giunto il Tribunale di Padova, chiamato a decidere in merito ad un accertamento della condotta antisindacale da parte di un'azienda che ha condotto le trattative per il rinnovo dell'accordo sul premio di risultato con una sola organizzazione sindacale (Fim Cisl), escludendo invece un'altra organizzazione non firmataria del precedente accordo (Fim Cgil).

In particolare, tale azienda ha sottolineato sia l'impossibilità di condurre un incontro congiunto a causa di una situazione di conflitto tra le due organizzazioni, ma anche l'impossibilità di una trattativa su tavoli separati in quanto, date le dimensioni aziendali, sarebbe risultata una modalità negoziale inappropriata.

Il Tribunale, come anticipato, ha accolto le ragioni del datore di lavoro. In primo luogo, è stato considerato legittimo il rifiuto ad una trattativa unitaria visto il rifiuto di Fim Cisl a partecipare a trattative unitarie con Fiom Cgil e considerato che il datore di lavoro non può di certo intervenire nelle dinamiche intersindacali.

In secondo luogo, sono state accolte anche le motivazioni legate all'esclusione di una trattativa in tavoli separati. Secondo il Tribunale, non sussistendo alcun obbligo generale a trattative separate, il datore di lavoro può decidere liberamente di condurre le trattative con il solo sindacato firmatario della precedente intesa.

[Trib. di Padova, I Sez. Civ., ordinanza del 30 dicembre 2021](#)

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

MN TAX & LEGAL