



MN TAX & LEGAL

NEWSLETTER 32/2021 DEL 9 AGOSTO 2021:

- ASSONIME PUBBLICA I PRINCIPI PER IL DIALOGO TRA LE SOCIETA' E GLI INVESTITORI
- SOCIETA' INATTIVA E SOCIETA' ESTINTA: PROFILI PROCESSUALI
- EFFETTI DELLA FUSIONE SUL PIANO PROCESSUALE
- LEGITTIMITA' DELLA SOSPENSIONE DEL LAVORATORE "NO VAX"



MN TAX & LEGAL

Newsletter del 9 agosto 2021

DIRITTO SOCIETARIO

ASSONIME PUBBLICA I PRINCIPI PER IL DIALOGO TRA LE SOCIETA' E GLI INVESTITORI

L'Associazione fra le Società Italiane per Azioni (ASSONIME) ha recentemente pubblicato la Circolare n. 23 del 19 luglio 2021 dal titolo “*Principles for Listed Companies' Dialogue with Investors*”, che definisce alcuni Principi per il dialogo tra le società con azioni quotate e i propri investitori.

Come noto, il nuovo Codice di Corporate Governance (il “**Codice**”) affida all'organo di amministrazione il compito di promuovere il dialogo delle società con azioni quotate con i propri azionisti e altri *stakeholders* rilevanti (art. 1, principio IV) e suggerisce altresì che gli emittenti adottino una politica dedicata alla gestione del dialogo con la generalità degli azionisti (art. 1, raccomandazione 3). In considerazione di ciò, i Principi di Assonime, sebbene privi di forza cogente, si pongono l'obiettivo di coadiuvare le società nell'individuazione delle opportunità di dialogo con i propri azionisti, nonché nella definizione delle proprie politiche di *engagement*.

I Principi affermano altresì l'esigenza di una gestione unitaria del dialogo con gli azionisti, svolta nell'interesse della società e dell'integrità della gestione delle informazioni societarie, segnatamente con riferimento alle informazioni privilegiate e al rispetto del principio di confidenzialità cui sono tenuti gli amministratori.

[Assonime – Principles for listed Companies' Dialogue with Investors](#)

SOCIETA' INATTIVA E SOCIETA' ESTINTA: PROFILI PROCESSUALI

La Corte di Cassazione ha fornito alcuni chiarimenti sui profili processuali nel caso in cui una società sia inattiva (ipotesi che si verifica “*nella situazione in cui la società, per quanto esistente, non è operativa sotto il profilo gestionale*”) e nella diversa ipotesi in cui si verifichi l'estinzione dell'ente.

A questo riguardo, la pronuncia in oggetto ha precisato che: (a) da un lato, l'inattività “non può determinare gli effetti estintivi e successori considerati con la cancellazione dal registro delle imprese,



MN TAX & LEGAL

recte con la iscrizione della cessazione della società nel registro delle imprese in quanto, in effetti, è l'atto di cancellazione dal registro delle imprese a provocare l'effetto estintivo" di cui all'art. 2495 c.c.; (b) dall'altro, in caso di estinzione, la società viene "privata della capacità di stare in giudizio, con le conseguenze processuali indicate dalla giurisprudenza di legittimità per cui l'impugnazione deve provenire o essere indirizzata, a pena d'inammissibilità, dai soci o nei confronti dei soci, atteso che la stabilizzazione processuale di un soggetto estinto non può eccedere il grado di giudizio nel quale l'evento estintivo è occorso".

[Cass. Civ., Sez. III., 23 giugno 2021, n. 17957](#)

EFFETTI DELLA FUSIONE SUL PIANO PROCESSUALE

Le Sezioni Unite Civili della Corte di Cassazione hanno enunciato un importante principio di diritto in materia di fusione societaria, avendo particolare riguardo agli effetti processuali della stessa. Da un punto di vista normativo, l'art. 2504-bis c.c. prevede che la società risultante dalla fusione o l'incorporante, a seconda della forma di fusione, assume "i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione". A questo proposito, la pronuncia in oggetto ha chiarito che: "la fusione per incorporazione estingue la società incorporata, la quale non può dunque iniziare un giudizio in persona del suo ex amministratore, avendo facoltà la società incorporante di spiegare intervento in corso di causa, ai sensi dell'art. 105 cod. proc. civ., nel rispetto delle regole che lo disciplinano".

[Cass. Civ., Sez. Un., 30 luglio 2021, n. 21970](#)

DIRITTO DEL LAVORO

LEGITTIMITA' DELLA SOSPENSIONE DEL LAVORATORE "NO VAX"

Anche nei settori produttivi per i quali non è previsto l'obbligo di vaccinazione contro il Covid, è legittima la sospensione dall'attività, nonché dalla retribuzione, dei lavoratori "no-vax".

Il Tribunale di Roma (ordinanza del 28 luglio) ha affermato che, in questi casi, la sospensione non è una misura disciplinare disposta a fronte del rifiuto del lavoratore/lavoratrice alla vaccinazione. Trattasi,



MN TAX & LEGAL

invece, di un provvedimento cui il datore di lavoro è tenuto a salvaguardia della salute dello stesso dipendente “novax” e di tutti gli altri lavoratori, secondo quanto disposto dall’art. 2087 del Codice Civile. Il Giudice sottolinea che sul lavoratore, in base a quanto previsto dall’art. 20 del D.lgs. 81/2008, incombe l’obbligo di salvaguardare la propria salute e quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, cooperando con il datore di lavoro per l’adempimento delle misure dirette a garantire la protezione collettiva e individuale.

In tale perimetro normativo, nel caso di specie occorre inquadrare il giudizio di parziale inidoneità reso dal medico competente per il rifiuto del lavoratore alla vaccinazione contro il virus. Il Giudice rimarca che la protezione della salute degli altri dipendenti rientra nell’oggetto della prestazione esigibile, la quale non può essere resa se il dipendente, a causa del rifiuto a sottoporsi al vaccino, è ritenuto non idoneo al contatto con gli altri lavoratori. In questo caso, il Tribunale di Roma ha sottolineato che è pienamente legittima la sospensione (senza retribuzione) del dipendente.

Resta il dubbio su come sia possibile che il datore di lavoro sia informato dal medico competente circa l’inidoneità del dipendente ad operare a stretto contatto con gli altri lavoratori senza essere, al contempo, informato sul fatto che tale giudizio deriva dalla decisione di non sottoporsi alla somministrazione del vaccino.

Ed infatti, il garante per la protezione dei dati personali si è già espresso in tal senso, sottolineando che al datore di lavoro non è consentito conoscere lo stato vaccinale dei propri dipendenti. In tal senso, occorre sottolineare che nel caso di specie l’ordinanza del Tribunale di Roma conferma che, sul piano puramente pratico, il giudizio di parziale inidoneità del medico competente non può non associarsi al rifiuto del vaccino da parte del lavoratore.

[Trib. Di Roma - Ordinanza 28 luglio 2021](#)

Lo Studio rimane a disposizione per qualunque ulteriore necessità.

L’occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

MN TAX & LEGAL