

Norme & Tributi

Il recesso da Srl trasformata in Spa segue le regole della società originaria

DIRITTO SOCIETARIO

Se lo statuto non prevede termini il giudice valuta la buona fede

Non si possono applicare in via analogica le norme delle società per azioni

Angelo Busani

In caso di trasformazione di una Srl in Spa, la disciplina del recesso del socio assente o dissenziente è quella prevista dal Codice civile per il recesso dalla Srl e non quella prevista per il recesso dalla Spa. Qualora lo statuto della Srl non preveda un termine per l'esercizio del recesso,

è il giudice del merito a dover decidere se il recesso sia stato esercitato entro un termine connotato da caratteristiche di buona fede e correttezza, tenendo conto della pluralità degli interessi coinvolti.

È quanto deciso dalla Cassazione, nella sentenza 28987 depositata ieri.

Nel caso giunto all'esame del giudice di legittimità, in occasione di una trasformazione in società azionaria di una società a responsabilità limitata, alcuni soci della società avevano dichiarato il proprio recesso in un termine superiore a quello (di 15 giorni) stabilito dall'articolo 2437-bis del Codice civile per il recesso dalla Spa.

È quindi insorta controversia sul punto se al recesso in questione si applicasse la predetta normativa sul recesso dalla Spa (nel qual caso

la dichiarazione di recesso sarebbe stata presentata in ritardo) o se invece si applicasse la disciplina del recesso dalla Srl.

Se poi quest'ultima fosse la soluzione da accogliere, ulteriore punto controverso era quello di stabilire quale fosse il termine entro il quale fosse validamente esercitabile il recesso da una Srl, in quanto nel Codice civile manca una norma che detti un termine per dichiarare il recesso da una Srl (la legge, sul punto, rimanda alla disciplina che sia contenuta nello statuto della Srl dalla quale si intende recedere). In particolare, la Cassazione ha dovuto esaminare, decidendola poi in senso negativo, la questione se alla Srl sia applicabile, per analogia, la disciplina dettata per la Spa.

La Cassazione decide dunque

che, in caso di trasformazione, la disciplina del recesso non può che essere quella della società ante trasformazione, in quanto sarebbe contraddittorio, nonché contrario alla buona fede, applicare la disciplina della società risultante dalla trasformazione e imporre al socio dissenziente, che ha diritto al recesso, di esserne comunque assoggettato.

Inoltre, il fatto che il Codice civile non preveda espressamente un termine per esercitare il diritto di recesso dalla Srl, per il caso in cui lo statuto o l'atto costitutivo nulla dispongano sul punto, non costituisce una lacuna normativa da colmare facendo ricorso al ragionamento analogico: infatti, non è possibile affermare che il recesso dalla Srl abbia il medesimo fondamento che ha il recesso dalla

Spa. Ciò in quanto il legislatore della riforma del diritto societario del 2003 ha introdotto una netta demarcazione tra la Srl e la Spa, in specie sotto il profilo del ruolo del socio all'interno della società, il quale ha una posizione di primario rilievo nella Srl e assai defilata nella Spa.

Pertanto, nella valutazione della congruità del termine di esercizio del diritto di recesso si dovranno bilanciare le esigenze di certezza della società, assicurandosi che l'esercizio del diritto di recesso sia riconducibile temporaneamente alla causa che lo ha provocato, con le esigenze dei soci di minoranza, e quindi rifuggendo termini di recesso che siano così brevi da rendere eccessivamente oneroso l'esercizio del diritto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Licenziata dipendente Ikea ribelle ai turni

TRIBUNALE DI MILANO

La dipendente di Ikea che non ha rispettato i turni di lavoro è stata licenziata per insubordinazione verso i superiori e comportamento oltraggioso. Il giudice del lavoro del tribunale di Milano, in fase di opposizione, ha confermato il giudizio già espresso con l'ordinanza depositata il 3 aprile.

La decisione riguarda il licenziamento di una lavoratrice che, in quanto separata e madre di due bambini di cui uno invalido al 100%, è entrata in contrasto con l'azienda in merito all'assegnazione dei turni di lavoro. Contrasto poi concluso nell'autunno del 2017 con il licenziamento che, secondo la dipendente, era discriminatorio.

Secondo Luca Failla, avvocato che ha assistito Ikea, il giudice ha confermato l'impianto del provvedimento precedente, a cui si sono aggiunti testimoni e documenti che hanno confermato la correttezza dell'operato dell'azienda, l'assenza di discriminazione e il comportamento negligente della lavoratrice. Una decisione basata sulla ricostruzione storica dei fatti e senza particolari rilievi dal punto di vista dei principi di diritto.

Il giudice rileva che i fatti disciplinatamente rilevanti e contestati alla dipendente sono stati pienamente confermati e la difesa non ha introdotto nuovi elementi per modificare il giudizio. Di conseguenza viene confermata la legittimità del licenziamento per il venir meno del rapporto tra datore di lavoro e la dipendente.

—N.T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Deve essere motivata la chiusura in più tempi

CASSAZIONE

Carlo Marinelli
Uberto Percivalle

In caso di licenziamento per fine attività, con alcuni dipendenti che rimangono in servizio più di altri al fine di ultimare le operazioni di chiusura o liquidazione, la comunicazione prevista dall'articolo 4, comma 9 della legge 223/1991 è anche finalizzata a rendere noti i motivi della scelta dei lavoratori, specificando le modalità attuative dei criteri di selezione.

La società ha sostenuto in Cassazione che, in ipotesi di cessazione di attività, il mero superamento del termine di sette giorni per l'invio della comunicazione non fosse idoneo a inficiare la validità dei recessi, in quanto la comunicazione era finalizzata al solo controllo, da parte delle organizzazioni sindacali, della effettività della scelta (ossia della reale cessazione delle attività con il licenziamento di tutti i dipendenti).

La Corte ha rigettato il motivo. I giudici, sentenza 28034/2018, hanno chiarito che, nel caso di cessazione di attività, la finalità della comunicazione in questione non è solo relativa al controllo sulla effettività di quanto dichiarato, ma anche sui criteri di scelta dei lavoratori e sulle modalità di concreta applicazione degli stessi. Infatti la gradualità delle operazioni di chiusura e la permanenza in servizio, sia pur temporanea, di alcuni lavoratori rispetto ad altri, richiede l'applicazione dei criteri al fine di garantire la verifica che l'individuazione dei lavoratori sia coerente con i diversi tempi di operatività del licenziamento collettivo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TUTELE CRESCENTI

La Consulta «rivaluta» l'attività del giudice

La sola anzianità di servizio non rispetta uguaglianza e ragionevolezza

Angelo Zambelli

La sentenza della Corte costituzionale 194/2018 (si veda «Il Sole 24 Ore» del 9 novembre) suscita più di un interesse: infatti, richiamati i contenuti precettivi degli articoli 4 e 35 della Costituzione in tema di diritto al lavoro e di tutela del lavoro in tutte le sue forme, la Corte si ferma nel ricordare come il primo debba essere inteso come il diritto a non essere estromesso dal lavoro ingiustamente o a non subire un li-

cenziamento arbitrario, mentre la tutela del lavoro comporti quale logica conseguenza il principio della necessaria giustificazione del recesso datoriale.

Senonché, il giudice delle leggi riconosce come la tutela del lavoratore nei casi di licenziamento illegittimo, quanto a tempi e modi, possa essere discrezionalmente attuata dal legislatore ordinario senza che il bilanciamento degli opposti interessi imponga un determinato regime di tutela. La Corte costituzionale arriva a precisare che un meccanismo di tutela può essere di natura esclusivamente risarcitoria, purché rispettoso del principio di ragionevolezza.

E allora per quale motivo - viene

da chiedersi - il Jobs Act è stato dichiarato incostituzionale?

Perché il meccanismo di quantificazione risarcitoria ivi previsto, interamente prestabilito dal legislatore in due mensilità per ogni anno di servizio, finisce per connettere tale indennità risarcitoria come assolutamente rigida, in quanto graduata sulla base della sola anzianità di servizio, e quindi inevitabilmente uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità.

Una tale uniformità assoluta, osserva la Consulta, assume le vesti di una liquidazione legale forfettizzata e standardizzata, neppure incrementabile a fronte della prova di un pregiudizio ulteriore. Ed è proprio nell'ingiustificata omologazione di

situazioni diverse, nel prestabilire interamente il quantum sulla base dell'unico parametro dell'anzianità di servizio, che la norma del Jobs Act contrasta con i principi di uguaglianza e di ragionevolezza.

Atteso che è un dato di comune esperienza che il pregiudizio determinato da un licenziamento illegittimo possa variare di caso in caso, la Consulta ritiene che la tutela risarcitoria non possa essere ancorata a un unico parametro che, di fatto, toglie al giudice ogni e qualsiasi possibilità di valutazione discrezionale nel decidere la causa. È dunque sul venir meno della discrezionalità del giudice che la Corte costituzionale appunta la propria critica alla norma: in un sistema

equilibrato di tutele, bilanciato tra i valori dell'impresa e il diritto al lavoro, la discrezionalità del giudice risponde all'esigenza di personalizzazione del danno subita dal lavoratore, imposta dal principio di uguaglianza. Infatti, la previsione di una misura risarcitoria uniforme e standardizzata si traduce in un'indebita omologazione di situazioni che possono essere e sono nei fatti differenti.

La mozione di sostanziale sfiducia effettuata dal legislatore del Jobs Act nei confronti dell'attività giurisdizionale viene dunque bocciata senza appello dalla Consulta, rimettendo così al centro della scena la magistratura del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ALYANTE Enterprise

Esperienza digitale per le Aziende

Un nuovo modello di sistema gestionale: veloce e dinamico, costruito intorno alle esigenze dell'impresa, incentrato sul valore dei dati e sull'accesso rapido ai programmi.

www.teamssystem.com

oppure contatta uno dei Software Partner aderenti all'iniziativa

Software Partner TeamSystem aderenti all'iniziativa

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |
| AL - Valenza 0131 945864 | BG - Bergamo 035 4202111 | BG - Bergamo 035 202796 | BG - Bergamo CR - Cremona 035 319762 | BO - Casalecchio di Reno 051 590799 | BO - Fano CenterGross 0542 688911 | BO - Imola 0542 688911 | BS - Brescia 030 36931 | BS - Brescia 030 36931 | BS - Capriano del Colle 030 978436 | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| BZ - Bolzano 0471 917177 | CR - Castellone 0374 351204 | FE - Argenta 0532 805931 | GE - Rapallo 0185 234240 | IM - Imperia 0183 720060 | MB - Usmate Velate 039 6780001 | MB - Veduggio Con Cobano 0362 998686 | MI - Assago 02 36571118 | MI - Corsico 02 4584355 | MI - Milano 02 80889312 | MI - TS - UD - TV PD - VI - TN - TO 0422 54225 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| MI - Milano 02 26886111 | MM - Viadana 0375 336082 | NO - Borgomanero 0322 836089 | PC - Castel San Giovanni 0523 881244 | PD - Padova 049 828631 | PD - Padova 049 772518 | PR - Alberi 0521 901111 | RA - Ravenna 0544 471398 | RE - Quattro Castella 392 3997807 | RE - Scandiano 0522 982794 | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| SP - Sarzana 0187 1835160 | TN - Clus 0463 422333 | TN - Rovereto 0464 401304 | TN - Rovereto 0464 422374 | TO - Collegno 011 7734237 | TO - Torino 011 8141140 | TV - Montebelluna 0423 23035 | TV - San Vendemiano 0438 176453 | TV - Valli di Riesse Pio X 0423 748382 | VE - Spinea 041 5084911 | |
|  |  |  |  |  |  | | | | | |
| VI - Bassano del Grappa 0424 523040 | VI - Vicenza 0444 760062 | VR - Arzignano di Negar 045 6020779 | VR - Lugagnano di Sona 045 6766382 | VR - Marone di Valpolicella 045 7701753 | VR - Verona 391 7627756 392 5326394 | | | | | |

NORD

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| AP - San Benedetto del Tronto 0735 795411 | AP - San Benedetto del Tronto 0735 995602 | AQ - Sulmona 0864 378959 | CH - Lanciano 0872 714992 | FI - Firenze 055 400312 | FM - Fermo 0734 610926 | FR - Frosinone 800 985 093 | GR - Castel del Piano 0564 956469 | LI - Livorno 0586 426164 | LI - Venturina 0565 853962 PO - Poggio a Caiano 059 8786640 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| LT - Latina 0773 1761471 | LU - Capannori 0583 49511 | LU - Querceta di Seravalle 0584 767096 | LU - Viareggio 0584 388585 | MC - Civitanova Marche 0733 825611 | MS - Carrara 0585 855385 | PE - Pescara 085 7996998 | PE - Spoltore 085 444992 | PI - Pontedera 0587 294127 | PI - Santa Croce sull'Arno 0571 33733 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| PT - Agrigola 0924 11383 | RM - Roma 06 76273049 | RM - Roma 06 91621095 | RM - Roma 06 5742080 | RM - Roma 06 8999048 | RM - Roma 06 6322060 | RM - Roma 06 76272880 | SI - Chiusi FI - AR - RM 0578 23211 | TR - Terri 0744 8133030 | |

CENTRO

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| AG - Ribera 328 8146277 | BA - Bari 080 5616699 | BA - Modugno 080 9958021 | BA - Molfetta 080 2141350 | CA - Cagliari 0444 760878 | CT - San Giovanni La Punta 095 2935473-3 | CT - Temestieri Etno 095 4032026 | CZ - Catanzaro 0961 61898 | LE - Cavallino 0832 318686 | ME - Messina 090 713023 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| NA - Napoli 800 894108 | NA - Napoli 081 6171726 | NA - Napoli 081 5848257 | NA - Nola 081 8273208 | NU - Nuoro 0784 36367 | PA - Palermo 091 7790568 | PA - Palermo 091 364924 | PA - Palermo 091 345746 | PZ - Potenza 0971 528400 SA - Salerno 089 9901032 | |
|  |  |  |  |  |  | | | | |
| RC - Reggio Calabria 0965 54964 | RG - Ragusa 0932 623122 | SA - Salerno 081 944051 | SR - Siracusa 0331 446574 | TA - Taranto 099 7773077 | VV - Vibo Valentia 0963 263719 | | | | |

SUD E ISOLE

13/11/2018