

(come ad esempio le mensilità aggiuntive oltre la tredicesima mensilità, i compensi aggiuntivi ed integrativi dei minimi salariali), anche se non possono trovare automatica applicazione, nel caso considerato, tuttavia non possono essere neppure automaticamente esclusi e il loro esame complessivo è possibile al fine della determinazione della «giusta retribuzione» ai sensi della norma costituzionale.

3

Riduzione del personale

La procedura di riduzione del personale può essere avviata solo dal datore di lavoro attuale o anche dal cessionario ex art 2112 c.c.?

Y.P.

Risponde Paola Pizzighini

In materia di riduzione di personale, il contenuto delle comunicazioni previste dai commi 2 e 9 dell'art. 4 legge n. 223/91 non può che avere ad oggetto le condizioni in cui si trova l'impresa al momento in cui avvia la procedura de qua e non può, invece, riferirsi ad assetti o a processi di riorganizzazione produttiva ancora futuri ed eventuali, come di un ipotizzato trasferimento di ramo d'azienda. Inoltre, legittimato ad avviare una procedura di riduzione di personale ex lege n. 223/91 è solo il titolare - nel lato datoriale - del rapporto di lavoro, non anche un futuro ed eventuale suo cessionario ex art. 2112 cod. civ.

DIRITTO DI FAMIGLIA

4.7

Affido dei minori

La mia compagna ha deciso di lasciarmi, ha preso i gemelli (4 anni) e si è trasferita nella nostra villa al mare, in Liguria, da due settimane, senza il mio consenso, e afferma che vuole vivere lì. Tra l'altro entrambi i bambini erano inseriti nella scuola materna e si trovavano bene. Vorrei sapere se devo rivolgermi a un avvocato di Torino o di Genova.

C.L.

Risponde Debora Ravenna

La competenza a conoscere delle questioni relative all'affidamento dei minori e alla potestà genitoriale degli stessi (art. 317 bis c.c.) si radica di fronte all'autorità giudiziaria del luogo in cui si trova la residenza abituale dei minori.

In caso di contrasto fra residenza anagrafica e residenza effettiva si ha riguardo a quest'ultima (nel caso del lettore, Torino).

Non può invece radicarsi nel luogo in cui uno dei genitori, unilateralmente e senza consenso dell'altro genitore, abbia condotto i minori per sua scelta esclusiva, evitando che lo spostamento del medesimo da parte di un genitore si riveli arbitrario, assunto unilateralmente e comunque in modo strumentale al raggiungimento di

una decisione favorevole nei suoi confronti.

4.7

Fondo patrimoniale

Per rinnovare il negozio di famiglia vorrei alienare un terreno compreso nel fondo patrimoniale ma mia moglie si oppone. Nell'atto di costituzione non avevamo previsto la possibilità di un disaccordo, posso ricorrere al giudice per sbloccare la situazione?

O.I.

Risponde Debora Ravenna

La risposta è negativa. Se non è stato espressamente consentito nell'atto di costituzione, non si possono alienare beni del fondo patrimoniale se non con il consenso di entrambi i coniugi: ne consegue che il ricorso proposto da uno solo dei coniugi, per la vendita di beni del fondo, in difetto di consenso dell'altro coniuge, è inammissibile.

DIRITTO E SPORT

22

Sponsorizzazioni sportive

Le spese di sponsorizzazione sostenute da un'impresa commerciale a favore di un'associazione sportiva dilettantistica sono fiscalmente deducibili? Quali tipi di contestazioni possono essere teoricamente mosse nei confronti dell'impresa in caso di verifica?

R.T.

Risponde Maurizio Mottola

Al fine di agevolare la raccolta fondi da parte dei sodalizi sportivi che operano nei settori dilettantistici, l'articolo 90, comma 8, legge 289/2002 ha stabilito che i corrispettivi in denaro o in natura erogati da titolari di reddito di impresa a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche, di importo complessivamente non superiore a euro 200 mila annui, rappresentano, per coloro che li erogano, spese di pubblicità (per presunzione assoluta) fiscalmente deducibili (ex articolo 108, comma 2, Tuir) se finalizzate alla promozione della propria immagine o prodotti, tramite una specifica ed effettivamente riscontrabile attività posta in essere da parte dei beneficiari.

La norma appare chiara e inequivocabile per cui l'imprenditore che investe nello sport dilettantistico, attraverso modalità tracciabili e dietro regolare fatturazione, e a fronte delle spese sostenute riceve effettive, congrue e coerenti attività promozionali, ha diritto al beneficio fiscale.

Tuttavia pur quando la trasparenza e l'effettività dell'operazione commerciale non possono essere messe in dubbio, sovente l'Amministrazione finanziaria conduce contestazioni, in merito alla deducibilità delle spese di sponsorizzazione, sulla base della presunzione di antieconomicità delle stesse.

Secondo l'Agenzia delle entrate le spese di sponsorizzazione difettano del requisito dell'inerenza (ex art. 109

scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, sicché non è sindacabile nei suoi profili di congruità e opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato, non essendo neanche necessario, ai fini della configurabilità del giustificato motivo, che vengano soppresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite ed attribuite.

3

Trasferimento

Il trasferimento può essere motivato con ragioni di incompatibilità con i colleghi?

S.E.

Risponde Paola Pizzighini

Il trasferimento del dipendente dovuto ad incompatibilità ambientale, trovando la sua ragione nello stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva, va ricondotto alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, di cui all'art. 2103 cod. civ., piuttosto che, sia pure atipicamente, a ragioni punitive e disciplinari, con la conseguenza che la legittimità del provvedimento datoriale di trasferimento prescinde dalla colpa dei lavoratori trasferiti, come dall'osservanza di qualsiasi altra garanzia sostanziale o procedimentale che sia stabilita per le sanzioni disciplinari. In tali casi, il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato, deve essere diretto ad accertare soltanto se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa, e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata (garantita dall'art. 41 Cost.), il controllo stesso non può essere esteso al merito della scelta imprenditoriale, né questa deve presentare necessariamente i caratteri della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo.

Nell'ambito delle suddette comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive è stato altresì ricompreso anche la sussistenza di una situazione di incompatibilità fra il lavoratore trasferito e i suoi colleghi e collaboratori diretti, quando tale incompatibilità, determinando conseguenze (quali tensione nei rapporti personali o contrasti nell'ambiente di lavoro) che costituiscono essere stesse causa di disorganizzazione e disfunzione nell'unità produttiva, realizzi un'obiettiva esigenza aziendale di modifica del luogo di lavoro.

3

Doveri di diligenza

La violazione, da parte del lavoratore, dei doveri di diligenza può comportare l'obbligo di risarcire il danno

prodotto all'azienda?

D.O.

Risponde Paola Pizzighini

L'inosservanza dei doveri di diligenza comporta non solo l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, ma anche l'obbligo del risarcimento del danno cagionato all'azienda per responsabilità contrattuale. Tuttavia, poiché non è possibile addossare al lavoratore subordinato una responsabilità che costituisca assunzione del rischio proprio dell'attività svolta dallo imprenditore, l'indagine relativa deve essere diretta ad accertare se l'evento dannoso subito dall'azienda sia correlato ad una condotta colposa del dipendente sotto i profili della negligenza, dell'imprudenza o della violazione di specifici obblighi contrattuali o istruzioni legittimamente impartitegli dal datore di lavoro. Come criterio direttivo di tale indagine non può assumersi il parametro generale e costante della diligenza dell'uomo medio, ma occorre, invece, valutare la diligenza del dipendente in riferimento sia alla sua qualifica professionale sia alla natura delle incombenze affidategli, e alle particolari difficoltà presentate dall'espletamento di queste.

3

Dirigente dequalificato

È risarcibile il danno d'immagine subito da un dirigente dequalificato?

U.N.

Risponde Paola Pizzighini

Il danno d'immagine subito da un dirigente per effetto di una dequalificazione, nei rapporti con dipendenti e collaboratori, dove superi la soglia minima di tollerabilità, non risolvendosi in meri disagi e fastidi, è accertabile anche in base a una valutazione presuntiva. Il risarcimento può essere determinato equitativamente in misura pari a una percentuale della retribuzione percepita nel periodo di dequalificazione.

3

Retribuzione

In caso di adeguamento della retribuzione, il giudice deve precisare le ragioni dell'applicazione di un determinato trattamento retributivo?

E.R.

Risponde Paola Pizzighini

In caso di adeguamento della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost.: a) il giudice del merito deve precisare puntualmente le modalità attraverso le quali perviene alla quantificazione del trattamento retributivo da riconoscere al lavoratore, attraverso l'utilizzazione a fini parametrici o di raffronto della contrattazione collettiva, per rendere chiare le ragioni per le quali ritiene un certo trattamento retributivo conforme, ai criteri di «sufficienza» e «proporzionalità» richiesti dall'art. 36 Cost., al fine di porre il lavoratore in condizione di comprendere le ragioni della decisione adottata; b) gli istituti retributivi legati all'autonomia contrattuale