



Tutta la normativa COVID-19 sul nostro sito all'indirizzo
<http://www.campoccia.it/it/news>

in evidenza in questo numero

EMERGENZA E RESPONSABILITA' AZIENDALE: affrontiamo gli impegni in tema di compliance aziendale connessi all'emergenza COVID -19

LO SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE SOCIETARIE E L'APPROVAZIONE DEL BILANCIO AI TEMPI DEL COVID-19.: analizziamo le norme contenute nel decreto "Liquidità" volte a limitare gli assembramenti derivanti dallo svolgimento delle riunioni assembleari societarie e il conseguente rischio di contagio

LA "BUONA FEDE" NELLA PROSPETTIVA DELLA RINEGOZIAZIONE DEL CONTRATTO AI TEMPI DEL CORONAVIRUS.: la valenza e la portata del principio di buona fede nella rinegoiazione dei contratti in crisi a causa dell'emergenza.

LA SINTESI DELLE NORME A SOSTEGNO DELLA LIQUIDITÀ

Cercando di sintetizzare e schematizzare le norme del decreto 23/2020 relative al sostegno alla liquidità, abbiamo realizzato un breve memorandum, veloce intuitivo e facilmente comprensibile

<http://www.campoccia.it/media/decreto-liquiditau-sintesi-slc-779.pdf>

EMERGENZA E RESPONSABILITA' AZIENDALE

L'emergenza sanitaria in atto e la conseguenziale decretazione d'urgenza ha influenzato notevolmente i temi legati alla c.d. **Compliance Aziendale**, con ciò intendendosi quell'insieme preconstituito di misure ed attività preventive che le Aziende sono chiamate ad attuare al fine di evitare, non solo, conseguenze negative sulla salute, sulla sicurezza dei lavoratori e sulla tutela dal rischio di contagio, ma anche per evitare l'insorgere di una responsabilità a carico dei vertici aziendali e datoriali.

Dall'omissione di tali obblighi, infatti, potrebbero insorgere specifiche sanzioni per il datore di lavoro e per le società qualora venisse accertata l'omessa predisposizione delle cautele atte a tutelare i propri dipendenti.

CHE MISURE PREVENTIVE DEVE ADOTTARE IL DATORE DI LAVORO?



“Misure del Decreto Liquidità in caso di riduzione del capitale sociale e finanziamenti soci”

L'art. 6 del *Decreto Liquidità*, per assicurare la continuità delle imprese in questa fase emergenziale, ha previsto apposite misure in materia di riduzione o perdita del capitale sociale.

In particolare, la suddetta disposizione ha previsto che sino al 31.12.2020 non si dovrà applicare la disciplina sulla riduzione del capitale sociale per perdite (ad esempio per le s.p.a.: artt. 2446, co. 2 e 3 e 2447 c.c.; per le s.r.l.: artt. 2482 *bis*, co. 4-6 e 2482 *ter* c.c.). Per lo stesso periodo il Decreto ha disattivato le cause di scioglimento per riduzione del capitale sociale al di sotto del minimo legale di cui all'artt. 2484, co. 1, n. 4, c.c.

Ciò precisato, occorre evidenziare che, qualora il capitale risulti diminuito per perdite di oltre un terzo, l'organo gestorio (o, in caso di sua inerzia, quello di controllo) ha comunque l'obbligo di convocare l'assemblea perché prenda opportuni provvedimenti, essendo fatta salva l'applicabilità degli artt.

1.1 Obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

Per quanto attiene al tema della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, la decretazione emergenziale ha stabilito diverse forme di tutela dei lavoratori da adottare da parte di tutti i datori di lavoro.

- 1) PRIVILEGIARE FORME DI LAVORO IN SMART WORKING;
- 2) RICORRERE AGLI STRUMENTI DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI;
- 3) USUFRUIRE DI CONGEDI O FERIE;

→ Tali misure precauzionali sono volte a limitare gli spostamenti delle persone dalla propria abitazione con l'evidente conseguenza di evitare il diffondersi del contagio da Covid-19.

Contestualmente, e più nello specifico, le Aziende che non hanno sospeso la propria attività produttiva o che procederanno alla riapertura a seguito della sospensione dell'attività produttiva, devono:

- 1) PROCEDERE ALLA SANIFICAZIONE DEI LUOGHI DI LAVORO;
- 2) ELABORARE, CON L'AUSILIO DEL MEDICO COMPETENTE E DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (C.D. RSPP), UN'INFORMATIVA RIVOLTA A TUTTI I LAVORATORI IN MERITO AL CONTAGIO DA COVID-19 E IN MERITO ALLE MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE DA ADOTTARE AL FINE DI EVITARE IL DIFFONDERSI DEL CONTAGIO. TALE INFORMATIVA HA LO SCOPO DI FORNIRE AI LAVORATORI:
 - a) aggiornamenti costanti delle comunicazioni ufficiali rese dagli organi competenti;
 - b) nominativo e contatto del datore di lavoro e del responsabile del piano di emergenza;
 - c) informazioni in merito alle modalità di richiesta di assistenza medica, in caso di sintomi influenzali o problemi respiratori;
- 3) INDIVIDUARE E FORNIRE A TUTTI I DIPENDENTI, CON L'AUSILIO DEL MEDICO COMPETENTE E DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (C.D. RSPP), DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (QUALI, AD ESEMPIO, EROGATORI DI GEL ANTIBATTERICI, GUANTI MONOUSO, MASCHERINE CERTIFICATE);

2446, co. 1 e c.c. 2482 *bis*, co. 1-3 c.c.

Tuttavia, è evidente che in caso di perdite non potranno essere distribuiti utili ai soci sino a quando il capitale non sarà reintegrato o ridotto in misura corrispondente.

La Relazione illustrativa ci spiega come la misura in esame miri ad evitare che la perdita del capitale, dovuta alla crisi pandemica, ponga gli amministratori nella gravosa alternativa tra l'immediata messa in liquidazione ed il rischio di esporsi alla responsabilità per gestione non conservativa dell'impresa ai sensi dell'art. 2486 c.c.

Inoltre, l'art. 8 del Decreto Liquidità sancisce che, in deroga alla disciplina ordinaria di cui agli artt. 2467 e 2497 *quinquies* del c.c., il rimborso dei finanziamenti effettuati dai soci (o da coloro che esercitano attività di direzione e coordinamento) a favore di società in situazione di disequilibrio economico-finanziario, nel periodo tra il 09.04.2020 e il 31.12.2020, non sarà postergato rispetto alla soddisfazione degli altri creditori. L'intento del Governo è ovviamente quello di espandere i flussi di rifinanziamento delle società, anche attraverso l'incentivazione ad un maggior coinvolgimento dei

- 4) PREDISPORRE CHE L'ATTIVITA' VENGA SVOLTA DAI DIPENDENTI NEL RISPETTO DELLE MISURE DI SICUREZZA DI ALMENO UN METRO DI DISTANZA TRA LE PERSONE;
- 5) ADOTTARE MISURE VOLTE A LIMITARE L'UTILIZZO DA PARTE DEI DIPENDENTI DEI LUOGHI DI AREA COMUNE ALL'INTERNO DEI LUOGHI DI LAVORO;
- 6) AGGIORNARE IL DOCUMENTO DEI D.V.R. (DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI) E D.U.V.R.I. (DOCUMENTO UNICO PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA INTERFERENZE).

→ Tali misure sono volte a preservare la salute e la sicurezza dei dipendenti nei luoghi di lavoro, le quali, in ogni caso, dovranno essere calibrate, misurate e proporzionate a seconda della specifica realtà in cui operano i lavoratori all'interno della realtà aziendale.

A tal fine, in ossequio di quanto stabilito dall'art. 1 del DPCM dell'11.03.2020, in data 14.03.2020 i sindacati e le associazioni di categoria hanno siglato il Protocollo di Sicurezza da adottare nei luoghi di lavoro.

Tale documento, (*scaricabile nel link in calce all'articolo*) indica **le 13 raccomandazioni minime** che le Aziende - che non hanno sospeso la propria attività produttiva ma anche per quelle che riprenderanno la propria attività al termine del *lockdown* da parte delle autorità competenti- devono in ogni caso adottare, così da coniugare le esigenze derivanti dalla prosecuzione dell'attività produttiva con la garanzia di condizioni di salubrit  e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalit  lavorative.

Come illustrato nelle premesse del citato Protocollo, **tali raccomandazioni non devono ritenersi esaustive** ma potranno essere integrate dagli enti datoriali con altre misure precauzionali pi  incisive a seconda dell'organizzazione stessa della singola e specifica attivit  produttiva, previa la necessaria consultazione delle rispettive rappresentanze sindacali.

Ancora, sempre in virt  del richiamo al T.U. 81/08 da parte della citata decretazione d'urgenza, il datore di lavoro ha l'obbligo di prevenire i rischi interferenziali (art. 26 D. Lgs. 81/08) ed   tenuto, pertanto, a stabilire misure di prevenzione rispetto all'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei terzi (es. fornitori, appaltatori), eventualmente imponendo il rilascio di adeguata autocertificazione quali requisito di accesso. Cos  nel caso di situazioni promiscue andranno adottate altres  apposite linee guida e protocolli per evitare, limitare o contenere il transito da parte di soggetti terzi prevedendo, ad esempio, apposizione di schermi



soci (o di chi esercita attività di direzione e coordinamento) a sostegno delle società che hanno bisogno di immediata liquidità.

Decreto Liquidità: i livelli occupazionali ed il sostegno alle imprese

La principale finalità dell'Art. 1 del Decreto Liquidità sarebbe di assicurare liquidità alle imprese e lo Stato ha perciò previsto di fornire, attraverso Sace S.p.a., garanzie di tipo fideiussorio a prima richiesta per i nuovi finanziamenti che le imprese richiederanno al mondo bancario.

Le garanzie a favore delle banche potranno essere concesse per finanziamenti di **durata non superiore a 6 anni e saranno rilasciate entro la data ultima del 31 dicembre 2020**, nel rispetto di alcune condizioni, quali ad esempio l'obbligo per l'impresa beneficiaria di non distribuire dividendi per i successivi dodici mesi e la necessaria destinazione del finanziamento per sostenere costi del personale e spese per le attività produttive localizzate in Italia.

Una ulteriore condizione prevista nel Decreto Liquidità, è molto importante da analizzare:

protettivi, bande divisorie, utilizzo di distanziatori per garantire la distanza di un metro tra i soggetti.

DUNQUE: alla luce della diffusione del contagio da Covid-19, occorre che, nei luoghi di lavoro, **sia rielaborata e ripensata, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ove presente, e del medico competente, la valutazione dei specifici rischi legati al diffondersi del contagio**, ai sensi dell'art 29 del D.lgs n. 81/08. Inoltre è imposto l'obbligo per gli enti datoriali ad intervenire con adeguati protocolli e sistemi di sicurezza al fine di, da un lato, prevedere tutte le disposizioni all'uopo necessarie per la prevenzione dal rischio di contagio da Covid-19; e dall'altro, al fine di stabilire un piano di tempestivo ed efficace intervento in caso di contagio di un lavoratore negli ambienti di lavoro.

I RISCHI A CUI POTREBBE INCORRERE L'ENTE DATORIALE IN CASO DI OMESSA PREDISPOSIZIONE DEI PROTOCOLLI DI SICUREZZA?

→ ***Infortunio sul luogo di lavoro e tutela INAIL***

Le responsabilità in cui potrebbe incorrere il datore di lavoro sono di non poco conto.

Sul punto, l'art. 42, comma 2, del decreto 17 marzo 2020 n. 18 (c.d. decreto Cura Italia) prevede che **nei casi di accertata infezione da Coronavirus in occasione di attività lavorativa**, il medico certificatore deve redigere apposito certificato di infortunio con conseguente obbligo di inviarlo all'INAIL che assicura la relativa tutela dell'infortunato.

Tale citata disposizione stabilisce inoltre che le prestazioni INAIL nei casi di accertati di infezione da Coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche nel periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con conseguente astensione dal lavoro.

Si sottolinea che, con circolare n. del 13 Aprile 2020 l'INAIL (*scaricabile al link in calce al presente articolo*) ha precisato che, secondo l'indirizzo vigente in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie, l'Ente tutela tali affezioni morbose, inquadrando, per l'aspetto assicurativo, nella categoria **degli infortuni sul lavoro, con tutte le conseguenze sanzionatorie derivanti da tale evento in capo al datore di lavoro.**

Particolare attenzione deve essere prestata anche ai c.d. ***infortuni in itinere*** ovvero gli infortuni occorsi al lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro: è la stessa Circolare a sottolineare che anche per

"L'impresa che beneficia della garanzia assume l'impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali" (cfr. Art. 1, comma 2, lett. 1, D.L. 23/2020).

Proviamo a comprendere la portata di questa norma:

- Le condizioni del Decreto Liquidità valgono, anzitutto, **solo per il nuovo credito che le aziende andranno a richiedere e non per le linee già concesse** (al più, per il rinnovo di quelle scadute: Art. 1, comma 2, lett. g);
- ogni azienda che richiederà le garanzie dovrà allegare una dichiarazione coerente con la condizione di impegno alla negoziazione dei livelli occupazionali (non è obbligatorio allegare sin da subito un accordo sindacale);
- L'impegno così assunto potrà essere fatto valere, ove violato, sia dai sindacati sia dai lavoratori coinvolti;
- Ogni consequenziale accordo sindacale potrà essere concluso con i sindacati territoriali oppure anche con le RSA/RSU;
- Dovrà passare per l'accordo sindacale ogni intervento di riduzione dei livelli occupazionali in essere al momento della

questi ultimi è prevista l'assicurazione infortunistica ai sensi dell'art. 12 del d.lgs n. 38 del 23 febbraio 2000.

Le linee guida per le misure anti-contagio esemplificatamente contenute nel Protocollo del 14.03.2020 sopra citato, costituiscono un fondamentale *prontuario di garanzia* per gli enti datoriali: ciò detto assume maggior rilievo se si pensa che tali obblighi coinvolgono **tutti i datori di lavoro** a prescindere dalla attività nel concreto esercitata: tali oneri, infatti, dovranno essere rispettati non solo dalle Aziende che, in virtù della normativa emergenziale, non hanno dovuto sospendere la propria attività, ma anche da parte delle Aziende che hanno temporaneamente sospeso la propria attività produttiva e che saranno chiamate, gradualmente, a riaprire e riprendere la propria attività in una fase successiva.

→ La responsabilità ai sensi del Testo Unico sulla salute e la sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs 81/08

Nell'ipotesi in cui dovesse essere dimostrato che il contagio da Coronavirus, nei confronti di uno o più lavoratori, sia avvenuto nell'ambiente di lavoro e sia stato escluso che il contagio sia avvenuto in altro diverso luogo nonché che quest'ultimo si sia verificato a causa della mancata adozione, da parte dell'Ente datoriale, delle misure di prevenzione previste dalla citata normativa emergenziale e del Testo Unico sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori n. 81/08, **il datore di lavoro o il soggetto a ciò competente e responsabile, potrebbe essere condannato, a seconda della gravità della fattispecie, a sanzioni detentive o pecuniarie di notevole gravità.**

Solo a titolo esemplificativo:

- contravvenzione ai sensi del d.lgs 81/08: omessa fornitura di DPI → Violazione art. 18 lett d) d.lgs 81/08. In tale ipotesi, l'art. 55, comma 5. Lett. d) prevede l'arresto da due a quattro mesi o ammenda da Euro 1.654,24 a 6.700,94;
- se dall'omissione deriva la malattia per il lavoratore, riconducibile all'effettivo contagio da Coronavirus avvenuto durante l'attività lavorativa a causa dell'omessa predisposizione dei D.P.I.: si ricadrà nell'ipotesi di cui all'art. 590 comma 2 c.p.: previsione della reclusione da tre mesi a un anno e della multa da Euro 500 ad Euro 2.000 nei casi di accertata lesione grave; previsione della reclusione da uno a tre anni nei casi di accertata lesione gravissima.

→ La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del d.lgs 231/01

Oltre a quanto stabilito, i rischi per i datori di lavoro che non si dovessero adeguare alle prescrizioni normative sin qui citate,

richiesta del nuovo credito con la garanzia di Sace;

- Lo strumento non pare, tuttavia, riguardare i rapporti di lavoro a termine o in somministrazione, in quanto estranei alla stabile struttura occupazionale di ogni azienda;
- Ugualmente non pare riguardare interventi di tipo individuale, come i licenziamenti per g.m.o., poiché estranei ad ogni logica di negoziato sindacale e già peraltro coperti da apposita normativa previgente.

In sintesi: la norma impone alle aziende che abbiano necessità di nuovo credito (ed oggi il sistema bancario vi provvede solo se vi è la garanzia dello Stato) **di non ricorrere ad interventi unilaterali sugli assetti del personale in essere al momento della richiesta di nuovo credito.** Il che equivale ad imporre ad aziende già in crisi di devolvere una importante aliquota della libertà di impresa ad un tavolo di gestione con il sindacato.

Nella pratica, accadrà che le aziende dovranno ricorrere al tavolo sindacale prima di ricorrere al credito.

Decreto Liquidità: La Commissione Europea

concernono anche la c.d. **Responsabilità amministrativa degli enti** disciplinata dal d.lgs n. 231/01: tale decreto ha introdotto nel nostro tessuto normativo una specifica ipotesi di **responsabilità da illecito per gli Enti, avente natura composita, essa infatti presuppone un reato ma ha natura amministrativa, in quanto privo delle caratteristiche formali tipiche del reato.**

In particolare, l'art. 25 *septies* del d.lgs 231/01 prevede una specifica sanzione per l'impresa nei casi di reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni personali colpose (art 590 c.p.) commessi in violazione della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Infatti, qualora un dipendente dovesse contrarre l'infezione da Coronavirus durante la propria attività lavorativa, potrebbe sorgere a carico dell'ente datoriale anche una responsabilità amministrativa ai sensi del d.lgs 231/01 qualora dall'infezione dovesse manifestarsi una lesione personale colposa, ovvero nei casi più gravi, in un omicidio colposo e laddove venga dimostrato che l'azienda abbia ommesso di adottare tutte le misure idonee ad evitare il contagio.

Si sottolinea, da un lato, che in tale ipotesi la responsabilità dell'azienda dovrebbe comunque essere accertata attraverso la verifica del nesso di causalità tra la condotta dell'impresa e l'evento relativo alla diffusione del contagio da Coronavirus nei luoghi di lavoro nei confronti del singolo lavoratore e dall'altro che, ai fini della responsabilità amministrativa ex d.lgs 231/01, è indispensabile che venga altresì dimostrato che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Per sfuggire da tale responsabilità, l'art. 6 del d.lgs 231/01 prevede espressamente che l'azienda potrà andare esente da responsabilità qualora riesca a dimostrare di:

“a) aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b);”.

E' proprio per tale ragione, sulla scia di quanto rappresentato nelle premesse del presente articolo, come sia indispensabile,



autorizza le misure a sostegno della liquidità

Con circolare del 14 aprile 2020 ABI rende noto che, come previsto dall'Decreto Legge n. 23 del 08 aprile 2020 la Commissione Europea ha autorizzato le importanti misure varate dal Governo a sostegno della liquidità delle imprese danneggiate dalla pandemia COVID-19 in quanto ha trovato le stesse coerenti con la normativa europea in materia di Aiuti di Stato.

Il documento è consultabile al seguente link:

[Circolare ABI 14 aprile 2020](#)

Decreto Liquidità: Finanziamenti bancari fino a 25.000 Euro garanti dal Fondo di Garanzia per le PMI

L'ABI ha reso noto che a far data dal 17 aprile 2020 il portale del Fondo di Garanzia PMI inizia a consentire l'inserimento da parte delle banche delle richieste di garanzia sui finanziamenti bancari fino a 25.000 Euro. Per agevolare la presentazione delle domande le banche sono abilitate alla trasmissione del modulo tramite e-mail o p.e.c. con allegato il documento d'identità del soggetto sottoscrittore

soprattutto nel contesto di emergenza sanitaria attuale, che le aziende rafforzino la propria *compliance aziendale*: ciò per evitare, non solo conseguenze negative sulla salute e la sicurezza dei lavoratori ma anche l'insorgere di una responsabilità sia a carico del datore di lavoro che dell'ente stesso.

In tutte le imprese che hanno già adottato Modelli di Organizzazione e Gestione ai sensi del d.lgs 231/01, fondamentale importanza riveste, in tale contesto emergenziale, la figura dell'Organismo di Vigilanza (OdV): essendo quest'ultimo chiamato a vigilare sull'effettiva adozione dei Protocolli necessari e sull'effettivo adempimento da parte di tutti delle misure preventive assunte.

Si ritiene però importante implementare tutto un nuovo assetto di misure di prevenzione a fronte di un mutato quadro della valutazione dei rischi, che dovrà essere ragionevolmente aggiornata.

Sarà anche opportuno rivedere il Modello 231 in tutti quei casi in cui, la crisi sanitaria in corso abbia messo in luce e costituito essa stessa occasione per la commissione di nuove tipologie di reato, precedentemente non prese in considerazione dalla società o relative ad attività prima considerate poco a rischio in quanto meno praticate a livello aziendale; ad esempio: le modalità del lavoro agile potrebbero aumentare le occasioni di commissione dei reati informatici; maggiore commissione di reati contro la PA o a falsare i dati contabili e di bilancio; le conseguenze economiche e finanziarie, che inevitabilmente scaturiranno dalla crisi sanitaria, potrebbero astrattamente alimentare la tendenza ad una diffusione dell'illegalità d'impresa per far fronte alle necessità del momento. Pertanto, in tutti quei casi in cui si valuti che il Modello 231 già adottato dalla società non sia di per sé in grado di prevenire e contenere tali nuovi rischi, se ne reputa senz'altro opportuna una revisione.

Ruolo cruciale nell'attuale fase di gestione dell'emergenza è rivestito poi dall'Organismo di Vigilanza, il quale, dovrà, da un lato, promuovere l'adozione di iniziative da parte dell'organo gestorio cui competono, dall'altro, dovrà poi vigilare sulla concreta attuazione e sul rispetto dei provvedimenti una volta adottati.

L'Organismo di Vigilanza dovrà in primo luogo assumere informazioni in merito a tutte le misure adottate dalla società per la gestione dell'emergenza; segnalando all'organo amministrativo le eventuali criticità rilevate in relazione a tali misure adottate; dovrà fornire al medesimo organo amministrativo indicazioni in

Il documento ed il modulo è consultabile al seguente link;

[Circolare ABI del 16 aprile 2020](#)

Decreto “Cura Italia” e “Decreto Liquidità”. Crediti d’imposta per la sanificazione e l’acquisto di dispositivi di protezione nei luoghi di lavoro

L’art. 64 del Decreto Cura Italia ha riconosciuto ai soggetti esercenti attività d’impresa, arte o professione, un credito d’imposta pari al 50% delle spese sostenute e documentate per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro. Tale credito usufruibile per il periodo d’imposta 2020 può ammontare ad un massimo di 20.000 Euro per ciascun beneficiario.

L’art. 30 del Decreto Liquidità ha esteso la possibilità di poter fruire di tale beneficio anche per l’acquisto di dispositivi di protezione nei luoghi di lavoro.

In punto di utilizzo di tale credito si è di recente espressa anche l’Agenzia delle Entrate con circolare circolare n. 9/E del 13 aprile 2020. Tale documento è consultabile al link:

relazione ai provvedimenti normativi di volta in volta emanati che possano essere di maggiore interesse per la società.

1.2. Obblighi in materia di tutela della privacy

a) tutela della Privacy del Lavoratore o di soggetti terzi

Dalle disposizioni adottate dalla decretazione d’urgenza per il contenimento del rischio pandemico dei lavoratori nell’attività lavorativa, emergono aspetti rilevanti anche per quanto attiene al tema della tutela del trattamento dei dati personali da parte delle aziende.

Infatti, proprio per evitare il diffondersi del contagio e per contenere il rischio pandemico, è imposto al lavoratore o al terzo che si trovi ad accedere ai locali dell’attività produttiva di un altro soggetto, l’onere di comunicare specifici dati sensibili e rilevanti relativi alla propria persona quali ad esempio:

- obbligo di comunicare al datore di lavoro se si è in stato febbrile (sintomi influenzali, temperatura corporea, contatto con persone risultate positive negli ultimi 14 giorni);
- obbligo di rimanere nel proprio domicilio in presenza di stato febbrile (superiore a 37,5°) o altri sintomi influenzali;
- obbligo di comunicare se sottoposto ad un provvedimento limitativo per sospetto contagio;
- obbligo di comunicare se un familiare risulta positivo al tampone faringeo per il Coronavirus ovvero se ad un componente familiare è stato preventivamente e cautelativamente imposto un periodo di quarantena.

Si tratta per l’appunto di dati personali, per i quali il Protocollo siglato dalle Parti Sociali in data 14.03.2020 oltre a prevedere la possibilità che le modalità di ingresso dei dipendenti siano condizionate al controllo, da parte dell’ente datoriale, della misura della temperatura corporea e la contestuale previsione del divieto di accesso a coloro che abbiano riportato una temperatura superiore ai 37,5°, stabilisce espressamente che le Aziende devono trattare i dati acquisiti dai propri lavoratori dai soggetti terzi nel pieno rispetto della tutela del trattamento dei dati personali sia nel caso di acquisizione di dati preliminari, sia nel caso di acquisizione e di gestione di un caso sintomatico o nei casi di conclamato contagio.

La raccolta di tali informazioni, pertanto, non potrà essere condotta se non dopo l’adeguamento dei processi di trattamento dei dati personali secondo i parametri del GDPR e della normativa

[Circolare dell' Agenzia delle Entrate 9/E del 13 aprile 2020](#)

Banca Ore Solidale. Uno strumento da utilizzare nella Fase 2.

Una soluzione solidaristica che sta prendendo campo nelle aziende per far fronte alle necessità che i lavoratori si trovano ad affrontare nella gestione di questa riapertura graduale è quella contemplata dal D. Lgs. 151/2015 che prevede la possibilità di creare una “Banca Ore Solidale” costituita da giorni di ferie donati da parte dei lavoratori da mettere a disposizione dei colleghi. Anche il datore di lavoro può partecipare con una propria spontanea elargizione dando indirettamente un contributo economico.

La norma ha una portata derogatoria significativa in quanto inserita in una disciplina non solo inderogabile ma anche di rilevanza costituzionale, e mai occasione più straordinaria di questa può trovare beneficio in questa iniziativa.

“I lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari

emergenziale cogente, nel rispetto dei nuovi adempimenti stabiliti in virtù del mutato contesto emergenziale.

In esecuzione del citato Protocollo del 14.03.2020, è stato previsto che le aziende predispongano un’ informativa sul trattamento dei dati personali, la quale dovrà contenere l’ indicazione:

- delle finalità del trattamento dei dati personali (prevenzione del contagio da Covid-19);
- legittimità della richiesta di assunzione di protocolli di sicurezza anti-contagio e di strumenti di protezione individuale;
- durata della conservazione dei dati sino al termine dell’ emergenza sanitaria;
- soggetti incaricati dello specifico trattamento;
- non diffusione dei dati personali forniti se non nei casi strettamente necessari e comunque a soggetti operanti nelle diverse Forze di Polizia; ai soggetti preposti dalle strutture pubbliche e private nell’ ambito del servizio sanitario nazionale ovvero ai soggetti appartenenti alla protezione civile.

Il modello dell’ informativa per il Trattamento dei dati personali in esecuzione del Protocollo anti-contagio, redatto da Confindustria (scaricabile al link in calce al presente articolo).

E’ strettamente necessario, dunque, che, anche per tale aspetto, relativo alla tutela dei dati personali di tutti i soggetti che potrebbero essere coinvolti, venga rafforzata e aggiornata la *Compliance Aziendale* in tema di tutela della *Privacy* in virtù delle novità e delle cogenti normative emergenziali summenzionate.

b) Tutela dei dati aziendali

Un altro fondamentale profilo che concerne la *Compliance Aziendale* e la necessità che essa sia conforme alle nuove normative, riguarda la corretta gestione della modalità lavorativa dello *smart working*, strumento, quest’ ultimo, altamente preferenziale e preferibile, ove possibile, per evitare il rischio del diffondersi del contagio da Covid-19.

Per tale forma di lavoro, **c.d. “lavoro agile”**, tuttavia, si sono già sollevate da più parti diverse forme di criticità, tra le quali emergono, ad esempio, la tutela della sicurezza informatica aziendale e la gestione dei dati personali.

Anche per tale rilevante aspetto di sicurezza informativa, sarà necessario che l’ Azienda valuti preventivamente il probabile

condizioni di salute necessitano di cure costanti [...]”.

L’istituto rappresenta anche un aiuto economico ai colleghi, infatti costituisce un’occasione per i lavoratori attivi di manifestare la propria solidarietà ai colleghi inattivi e sospesi dal lavoro per l’intervento degli ammortizzatori sociali; dando le proprie ferie infatti si consente ai colleghi beneficiari di percepire la retribuzione piena anziché l’indennità corrispondente all’ammortizzatore sociale.

La disposizione normativa non è di immediata applicazione ma è subordinata alla creazione di una disciplina di dettaglio, pertanto, le aziende e le OO.SS. sindacali sono chiamate ad affrontare il tema dettando le linee guida per la creazione di una “Banca Ore Solidale”, tramite la stipula di singole regolamentazioni aziendali da destinare specificamente per le esigenze correlate all’emergenza Covid-19.

Decreto Cura Italia e Credito d’imposta per botteghe e negozi.

L’art. 65 del decreto Cura Italia ha riconosciuto ai soggetti esercenti attività d’impresa un credito d’imposta nella misura del 60% dell’ammontare del

impatto nel trattamento della propria sicurezza informatica, limitando il trasferimento ai soli dati relativi all’attività lavorativa.

Andranno, altresì, adottate delle misure efficienti per proteggere le informazioni che vengano trattate al di fuori dei luoghi di lavoro: si pensi, ad esempio, all’implementazione di un sistema di gestione da remoto del PC, l’attivazione di una connessione VPN, l’adozione di sistemi di autenticazione a più fattori, l’implementazione dei sistemi antivirus e riconoscimento *malware* e *spyware*.

Non da ultimo, sarà opportuno fornire un’adeguata informativa ed istruttoria sulle modalità di gestione del lavoro tramite l’accesso da remoto, così da responsabilizzare i propri dipendenti nel tenere condotte idonee a garantire la salvaguardia dei dati aziendali: su tale rilievo, sarà indispensabile, guidare i lavoratori in modalità *smart working* ad impegnarsi a proteggere il proprio sistema informatico introducendo apposite password di accesso, limitando l’utilizzo del proprio computer da altri utenti ovvero impartendo l’impegno a non salvare nei propri computer documenti aziendali se non altamente necessari per l’attività in concreto esercitata.

[Protocollo Condiviso del 14 marzo 2020](#)

[INAIL Circolare n. 13 del 3 aprile 2020](#)

[Confindustria - Modello Informativa Protocollo Anti Contagio](#)

LO SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE SOCIETARIE E L’APPROVAZIONE DEL BILANCIO AI TEMPI DEL COVID-19.

Con lo scopo di limitare gli assembramenti derivanti dallo svolgimento delle riunioni assembleari societarie e il conseguente rischio di contagio, il Governo ha previsto:

- i) l’agevolazione della **partecipazione all’assemblea o dell’esercizio del voto “a distanza”**.
- ii) la possibilità di **prorogare il termine per la convocazione dell’assemblea per l’approvazione del bilancio di esercizio**.

Inoltre *iii*), nel tentativo di ridimensionare le ricadute distorsive delle misure restrittive anti Covid-19, in riferimento proprio alle assemblee di approvazione del bilancio, sono state delineate delle **disposizioni specifiche e temporanee sui principi di redazione del bilancio stesso**.

I) Modalità di partecipazione all’assemblea o per l’esercizio del voto “a distanza”.

Allo scopo di favorire la partecipazione all’assemblea a distanza, l’art. 106 del Decreto Cura Italia ha potenziato istituti già presenti nel

canone di locazione del mese di marzo 2020.

Questa agevolazione è rivolta esclusivamente a chi esercita attività d'impresa che ha in locazione un immobile appartenente alla categoria catastale C/1 (negozi e botteghe), rimanendone escluse tutte le altre categorie catastali, come ad esempio gli immobili accatastati con categoria C/3, ossia "laboratori arti e mestieri", gli immobili identificati a catasto con D/8, cioè i "grandi negozi, centri commerciali" e non ultimi gli A/10, relativi a "uffici e studi privati, destinati all'attività professionale".

La disposizione contempla un riferimento generico alle "locazioni". Di conseguenza, in base al dettato normativo, sembra che i soggetti che svolgono attività d'impresa in un immobile appartenente alla categoria catastale C/1, in base ad un titolo giuridico diverso dalla locazione, non potranno accedere all'agevolazione in esame.

codice civile o nel T.U.F., derogando alla relativa disciplina ordinaria. Tali misure potranno essere adottate per tutte le assemblee (ordinarie e straordinarie) convocate (anche in seconda convocazione) entro il 31.07.2020 (o eventualmente in data successiva, sempre che sia ancora in vigore lo stato di emergenza dettato dalla pandemia). Da tali disposizioni emerge che:

➤ **tutte le società di capitali, le società cooperative e le mutue assicuratrici** possono consentire che:

- **l'intervento in assemblea avvenga mediante mezzi di telecomunicazione**, anche in deroga alle diverse disposizioni statutarie. Più specificatamente, il Decreto chiarisce come l'intera riunione assembleare possa essere esclusivamente svolta mediante mezzi di telecomunicazione, purché garantiscano l'identificazione dei partecipanti, la loro effettiva partecipazione e l'esercizio del diritto di voto, senza richiedere oltretutto la necessità che si trovino nel medesimo luogo il Presidente, il segretario o il notaio, ove previsti.

Sul punto la massima dal Consiglio Notarile di Milano n. 187 del 11.03.2020 precisa che anche qualora l'intervento in assemblea mediante mezzi di telecomunicazione riguardi la totalità dei partecipanti alla riunione *"nel luogo indicato nell'avviso di convocazione deve trovarsi il segretario verbalizzante o il notaio, unitamente alla o alle persone incaricate dal presidente per l'accertamento di coloro che intervengono di persona (sempre che tale incarico non venga affidato al segretario verbalizzante o al notaio)."* In altre parole, la massima notarile citata sembra imporre che l'avviso di convocazione debba indicare, quale sede dell'assemblea, il luogo fisico in cui si troverà il segretario (o il notaio) chiamato a redigere il verbale. Come però è stato sottolineato da alcuni primi commentatori, non è neanche da escludere la possibilità che l'avviso di convocazione – in caso di assemblea svolta in telecomunicazione da tutti i partecipanti - non rechi alcun riferimento ad un luogo fisico specificatamente individuato ma si limiti, piuttosto, a chiarire quali siano le modalità di partecipazione in audio o video conferenza, trattandosi di una riunione meramente "virtuale".

- **il voto venga esercitato in via elettronica o per corrispondenza**, anche qui in possibile deroga allo statuto, qualora non preveda o non consenta tale modalità. Qualora ci si avvalga di tale modalità è necessario però che l'avviso di convocazione contenga per esteso la deliberazione proposta.

Benché non sia previsto espressamente dall'art. 106 del Decreto, secondo la maggior parte dei commentatori, tale forma di

partecipazione è utilizzabile per le riunioni di tutti gli organi sociali (anche quindi per C.d.a. e collegio sindacale), non solo quelle tra soci, a fronte della stessa identità di *ratio*. Occorre però anche segnalare che una parte della dottrina, seppur minoritaria, dubita della legittimità di una siffatta applicazione analogica dell'art. 106.

- le sole **s.r.l.** possono consentire, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 2479, co. 4 c.c. e alle difformi disposizioni statutarie, che **l'espressione del voto avvenga mediante consultazione scritta o per consenso espresso per iscritto** da parte dei soci. Sotto questo profilo, la deroga alle regole generali in tema di decisioni dei soci di s.r.l. si presenta particolarmente accentuata, in quanto la possibilità di ricorrere a tali metodi decisionali è resa possibile anche per le seguenti materie (normalmente riservate alla riunione assembleare dei soci con il metodo collegiale, proprio ai sensi dell'art. 2479, co. 4 c.c.): i) le modificazioni dell'atto costitutivo; ii) la decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale determinato nell'atto costitutivo o una rilevante modificazione dei diritti dei soci; iii) la riduzione obbligatoria del capitale sociale per perdite *ex art. 2482 bis*, co. 4, c.c. e iv) quando lo richiedono uno o più amministratori o un numero di soci che rappresentano almeno un terzo del capitale sociale.

Sebbene non sia espressamente contemplata anche una espressa deroga al co. 3 dell'art. 2479 c.c. appare ragionevole ritenere che l'impiego dei metodi alternativi a quello collegiale sia possibile anche qualora l'atto costitutivo non li preveda espressamente.

- le **società quotate**, possono designare per le assemblee ordinarie o straordinarie il rappresentante previsto dall'art. 135-*undecies* del d.lgs. 24.02.1998, n. 58, anche ove lo statuto disponga diversamente. Inoltre, la Consob ha pubblicato la Comunicazione n. 3 del 10.03.2020 richiamando tali tipi di società ad adoperarsi affinché siano assicurate a tutti gli azionisti le condizioni per la partecipazione e per l'esercizio del voto a distanza, facendo ricorso ad almeno uno fra i vari strumenti indicati nell'art. 106 del decreto "Cura Italia", tra i quali il voto elettronico o per corrispondenza, l'intervento da remoto tramite collegamento informatico, il ricorso al rappresentante designato. Ulteriormente, con il Richiamo di attenzione n. 6 del 9.04.2020 la Consob si è soffermata sulle informazioni finanziarie da rendere nelle rendicontazioni contabili e nei prospetti informativi, sollecitando le società ad evidenziare con la maggiore trasparenza possibile gli effetti che l'emergenza sanitaria da coronavirus potrà avere sulle attività aziendali, con

riferimento sia ai bilanci al 31 dicembre 2019 in approvazione sia alle successive rendicontazioni.

II) Termini per lo svolgimento delle assemblee di approvazione del Bilancio.

L'art. 106, co. 1 del decreto Cura Italia ha previsto che le assemblee annuali di approvazione dei bilanci delle società di capitali – anche di quelle quotate – possano tenersi **entro centottanta giorni dalla chiusura dell'esercizio, anziché entro centoventi** giorni, in deroga all'art. 2364, co. 2 c.c. (nonché all'art. 2478 *bis* c.c., che lo richiama in materia di s.r.l.) e nonostante eventuali difformi disposizioni statutarie.

In sostanza, le società di capitali possono avvalersi del più lungo termine di centottanta giorni (quindi entro la fine di giugno 2020) anche qualora non ricorrano i presupposti sanciti dall'art. 2364, co. 2 c.c. ovvero la necessità di redazione del bilancio consolidato oppure altre *“esigenze relative alla struttura ed all'oggetto della società”*.

Dal tenore letterale del citato art. 106, co. 1 del Decreto Cura Italia sembrerebbe doversi escludere che l'organo amministrativo debba giustificare i motivi che hanno portato a convocare l'assemblea oltre il termine ordinario: in attesa di chiarimenti, il consiglio in via prudenziale è però di farlo, con un richiamo all'emergenza pandemica e alla disposizione dell'art. 106 del Decreto Cura Italia.

In ogni caso, è evidente come nulla impedisca alle società di utilizzare discrezionalmente il più breve termine ordinario di centoventi giorni. Anzi, secondo alcuni report pubblicati in questi giorni sembrerebbe che la tendenza delle società italiane sia stata quella di approvare il bilancio entro il termine ordinario.

III) Principi contabili di redazione del Bilancio.

Tenuto conto del forte impatto economico sulle aziende dei provvedimenti emanati per far fronte alla pandemia, il decreto emanato in data 08.04.2020 n. 23 (cd. *“Decreto Liquidità”*) ha previsto all'art. 7 alcune disposizioni temporanee **sui principi di redazione del bilancio**, relativamente alla valutazione delle voci di bilancio in prospettiva di continuità aziendale.

Infatti, ai sensi dell'art. 7 del Decreto Liquidità, la valutazione delle voci nella prospettiva della continuazione dell'attività ai sensi dell'art. 2423 *bis*, comma 1, n. 1), c.c. potrà essere operata se tale requisito risulta sussistente nell'ultimo bilancio di esercizio chiuso in data anteriore al 23 febbraio 2020, e ciò anche nel caso in cui la società decida di avvalersi del termine lungo di 180 giorni per l'approvazione del bilancio, come supra visto ai sensi dell'art. 106 del Decreto Salva Italia. Dunque, la disposizione non può operare per quelle società il cui bilancio di esercizio chiuso in data anteriore al

23 febbraio 2020 non fosse redatto in prospettiva di continuazione dell'attività.

Dalla lettura della relazione illustrativa del Decreto Liquidità si comprende che la ratio di tale misura poggia sulla constatazione che altrimenti un ingente quantità di imprese - che prima dell'effetto del Covid-19 non mostrava rilevanti criticità sotto il profilo della continuità aziendale - si sarebbe trovata costretta a redigere i bilanci dell'esercizio in corso secondo criteri deformati, ed in particolare in un'ottica liquidatoria, con grave ricaduta sulla valutazione di tutte le poste del bilancio medesimo. Diversamente, permettendo la riclassificazione delle relative voci di bilancio, si potrebbero, almeno in parte, ridurre gli effetti negativi causati dall'attuale situazione di crisi delle società.

L'art 7 del Decreto Liquidità precisa comunque che tale **criterio di valutazione debba essere illustrato specificamente nella nota informativa**, anche mediante il richiamo delle risultanze del bilancio precedente. Infine, dalla relazione illustrativa al Decreto pare possa ammettersi l'operatività dello stesso anche per i bilanci intermedi e quelli consolidati.

LA "BUONA FEDE" NELLA PROSPETTIVA DELLA RINEGOZIAZIONE DEL CONTRATTO AI TEMPI DEL CORONAVIRUS.

Riprendendo un tema già trattato, si è detto che per i contratti per i quali siano invocabili ora l'impossibilità ora l'eccessiva onerosità sopravvenute i rimedi sono da un lato la risoluzione ovvero, dall'altro lato come rimedio conservativo, la **rinegoziazione in buona fede**, quest'ultima spesso preferibile al fine di salvaguardare il rapporto negoziale.

Ci si propone allora di approfondire il tema della rinegoziazione al fine di comprendere quali siano i margini per poterla stimolare e portare avanti.

La rinegoziazione non trova espressa disciplina nel nostro ordinamento ma trae origine dai lavori della giurisprudenza e della dottrina. Il tema della rinegoziazione è intimamente legato al concetto di buona fede oggettiva (come regola di comportamento) il cui fondamento si trova in Costituzione, all'art. 2 che esprime il dovere di *solidarietà*, e trova espressione nel diritto civile in numerose norme sia generali che speciali.

Mai come in questo momento dunque l'appello al senso di solidarietà sociale, apparentemente astratto, trova tangibile concretezza e si traduce nella pretesa alla rinegoziazione del contratto.



Senza alcuna pretesa di completezza e correttezza, il ragionamento che ci proponiamo di sviluppare trova conforto nell'opinione, avvallata dalla recente giurisprudenza, di coloro che concepiscono la buona fede come criterio integrativo del contratto. Secondo questa impostazione, che ci sentiamo di condividere, la violazione del dovere di buona fede è vera e propria fonte di responsabilità contrattuale ai sensi dell'art. 1218 c.c.

In altre parole, la tutela della posizione e delle aspettative dell'altra parte assurge a dovere giuridico. Alla prestazione principale si aggiunge dunque quella di comportarsi secondo buona fede adempiendo a quei comportamenti necessari a soddisfare in maniera completa l'interesse dell'altra parte. Tale obbligo trova però chiaramente un limite nella ragionevolezza del sacrificio dei propri interessi, dunque non è più un obbligo se per soddisfare l'interesse dell'altro sarei costretto a sacrificare irragionevolmente i miei interessi.

In questo scenario la rinegoziazione si tradurrebbe in un obbligo di rinegoziare il contenuto contrattuale con la finalità di adeguarlo a delle circostanze sopravvenute straordinarie ed imprevedibili, soddisfacendo l'esigenza di giustizia contrattuale da valutare alla luce dei parametri della normalità e della razionalità, ossia all'equità. Dunque la parte nei cui confronti l'emergenza altera in modo significativo l'economia del contratto, può legittimamente richiedere, forse anche pretendere, una riddiscussione del suo contenuto, da concordare nella reciproca lealtà e correttezza.

Secondo alcuni la rinegoziazione sarebbe una vera e propria *pretesa* tutelata dall'ordinamento tanto che se la rinegoziazione non iniziasse per il rifiuto della parte che ha interesse a preservare l'originario contenuto contrattuale, si avrebbe un inadempimento contrattuale e si potrebbe invocare l'art. 1460 c.c. autoriducendo in **autotutela** la propria prestazione nella misura in cui ragionevolmente le parti avrebbero concordato.

Alla stessa soluzione dovrebbe giungersi, anche nel caso in cui nonostante le trattative siano già avviate non si giunga ad una rinegoziazione secondo equità. L'obbligo di rinegoziare dunque, concerne non solo l'avvio della trattativa, ma anche il suo svolgimento: il rispetto del canone di buona fede anche come fonte di integrazione del contratto deve permeare il comportamento delle parti con l'effetto di dare origine a responsabilità quando il mancato accordo sia l'esito di un comportamento scorretto.

Di contro, il mancato esito positivo della trattativa nel rispetto della buona fede non può essere fonte di responsabilità, poiché la scelta nel merito sull'utilità dell'affare è riservata alle parti. Pertanto, a fronte del mancato raggiungimento di un accordo nonostante la buona fede,



non può ravvisarsi inadempimento, né tale esito può essere assicurato dall'intervento sostitutivo o integrativo del giudice.

Non manca altresì chi, per rafforzare l'idea della rinegoziazione come obbligo giuridico, fa riferimento a norme previste in specifici ambiti al fine di ricavarne un principio generale. In questo senso dunque potrebbe farsi riferimento all'abuso della posizione dominante come previsto all'art. 9 della l. 192/1998 sulla subfornitura. Il rifiuto di ricondurre a equità i termini del rapporto contrattuale potrebbe rivestire un abuso perpetrato in danno della parte che, per fatti estranei alla propria sfera previsionale (non imputabili quindi ad errate scelte di natura imprenditoriale), si trovi in una sopravvenuta situazione di dipendenza economica.

La rinegoziazione troverebbe fondamento in molte altre norme del nostro codice civile. Il rimedio revisionale è infatti richiamato anche all'art. 1664 c.c. sull'appalto, il cui tenore si accorda con il principio ispiratore e può, inoltre, desumersi da altre norme rivelatrici della tendenza del legislatore ad evitare i rimedi risolutivi nei contratti di durata.

Sarebbero altresì emblematiche dell'esistenza di un principio teso alla rinegoziazione le disposizioni che attribuiscono valore alla sopravvenienza nella determinazione del corrispettivo sugli appalti pubblici, l'art. 1623 c.c. sull'affitto, gli artt. 1897-1898 c.c. sul contratto di assicurazione, l'art. 3, co. 5, della l. 18.6.1998, n. 192 sulla subfornitura.

Pertanto, se può ricavarsi dall'ordinamento un principio generale fondamento di un obbligo giuridico teso alla rinegoziazione del contratto, in questo contesto più che mai potrà ragionevolmente farsi appello al concetto di solidarietà e buona fede proprio al fine di rivedere i termini contrattuali tendendo alla salvaguardia del contratto.



STUDIO LEGALE CAMPOCCIA
AVVOCATI ASSOCIATI

Tutta la normativa COVID-19 sul nostro sito all'indirizzo
<http://www.campoccia.it/it/news>



STUDIO LEGALE CAMPOCCIA
AVVOCATI ASSOCIATI

slc.team@campoccia.it

www.campoccia.com