

Giugno 2003

# DE LEGIBUS

NOTIZIARIO DELLO STUDIO LEGALE  
CARTILLONE - VIGEVANI

## All'interno:

- Il diritto della pubblicità
- Novità sul diritto del lavoro
- Il licenziamento disciplinare
- I siti per scovare le norme italiane ed europee
- Pignorabilità pensioni
- L'azione di rivalsa assicurativa
- Il marchio comunitario
- Decadenza degli accordi ANIA

## PERCHÈ IL DE LEGIBUS

Questo foglio è uno strumento artigianale, nato nel ricordo delle velleità giornalistiche di gioventù, abbandonate con l'assorbente esercizio ed impegno della professione forense.

Per ovvie ragioni, tutto ciò che leggerete riguarderà il diritto; tuttavia, per dar seguito alle antiche e giovani aspirazioni, ci impegniamo a seguire alcune regole del buon giornalista: scrivere articoli brevi ed in italiano, riservando i latinismi solo al titolo, separare i fatti dalle opinioni e, soprattutto, cercare di offrire al lettore informazioni nuove e utili per il proprio lavoro.

Così, non leggerete qui quelle dotte dissertazioni dottrinali, con le quali i giuristi usano mostrare la loro scienza.

La speranza è quella di far conoscere novità normative o giurisprudenziali difficili da individuare nella massa di informazioni quotidiane ed insieme dare un contributo a rendere il mondo del diritto meno arcano ai profani.

L'ambizione è aiutare chi avrà la pazienza di sfogliare questo giornalino a muoversi in un universo giuridico spesso difficile da decifrare anche per chi opera quotidianamente nel mondo del diritto.

Ci appelliamo comunque alla vostra clemenza e attendiamo suggerimenti e consigli per continuare quest'esperimento, piacevole per chi lo ha scritto e si spera anche utile per chi lo leggerà.

BC - GEV

DE LEGIBUS

## IL DIRITTO DELLA PUBBLICITÀ

[www.agcm.it](http://www.agcm.it)  
[www.iap.it](http://www.iap.it)  
[www.dirittodellainformazione.it](http://www.dirittodellainformazione.it)  
[www.publimania.com](http://www.publimania.com)  
[www.dirittodautore.it](http://www.dirittodautore.it)

La pubblicità commerciale costituisce il principale strumento per far conoscere all'esterno il nome, i prodotti e la stessa filosofia di un'impresa. Logico quindi che le aziende spendano grandi risorse per trovare la migliore agenzia e per comprare spazi nei media più diffusi. Strana, invece, la scarsa attenzione che usualmente esse dedicano agli aspetti giuridici della pubblicità, quasi che questo settore fosse una sorta di zona franca nella quale ogni messaggio è lecito.

Una posizione del genere poteva essere comprensibile fino a qualche anno fa. Da un decennio a questa parte, però, il legislatore ha previsto norme ed autorità di controllo tali da far ritenere la pubblicità uno dei settori più disciplinati e tutelati dell'ordinamento.

Così, è stato introdotto il principio generale del divieto di pubblicità ingannevole, è stata disciplinata la pubblicità comparativa, sono state create regole speciali a tutela della salute, dei minori e soprattutto è stata attribuita la competenza in materia ad un organo, l'Autorità garante per la concorrenza e il mercato,

la quale è rapida nell'esame dei ricorsi, nonché severa nel controllo del rispetto della legge. Accanto ad essa continua ad operare un organismo di natura privatistica, il Giurì della pubblicità dell'Istituto di autodisciplina pubblicitaria, anch'esso sollecito e puntuale nel sanzionare le pubblicità contrarie al codice di autodisciplina pubblicitaria.

Accade così che il mancato rispetto delle regole può oggi condurre a conseguenze particolarmente gravi per l'azienda: l'autorità può ordinare il divieto di diffondere una campagna pubblicitaria che ha richiesto grandi investimenti o anche imporre la pubblicazione, solitamente sui quotidiani, della pronuncia, spesso con gravissimi effetti per il prestigio dell'azienda; non dissimili sono gli effetti delle sentenze del Giurì.

Per non rischiare di trovare la propria pubblicità nella lista nera delle pubblicità ingannevoli, se proprio non si vuole ricorrere ad un esperto di questo settore del diritto, occorre esaminare con attenzione le regole e la giurisprudenza dell'Autorità e dell'Istituto di Autodisciplina.

## GIURISPRUDENZA IN DIRITTO DEL LAVORO

## Sul danno biologico del lavoratore in crisi depressiva

La Cassazione ha condannato una società di spedizioni al risarcimento dell'intero danno biologico subito da un suo dipendente caduto in una grave crisi depressiva, per essere stato prima dequalificato e poi licenziato. Nei primi due gradi di giudizio, invece, i giudici di merito avevano condannato il datore di lavoro a risarcire solo la metà del lamentato danno biologico, sul presupposto che solo per il 50% la sindrome depressiva era dovuta a cause lavorative, mentre per il restante 50% era dovuta ad una predisposizione psicofisica già presente nel lavoratore. La Suprema Corte si discosta pertanto dal ragionamento seguito dai giudici di prime cure e, applicando alla materia giuslavoristica principi elaborati in tema di nesso di causalità nella responsabilità civile, perviene ad una diversa conclusione: il dipendente, depresso un po' per il lavoro e un po' per sua natura, ha diritto al pieno risarcimento del danno biologico quando a questa sua condizione abbiano contribuito anche motivi di lavoro. (*Cassazione civile, Sez. lav., 09/04/2003, n. 5539*)

## Lecite le telefonate occasionali dal luogo di lavoro

Le telefonate private effettuate occasionalmente dall'ufficio sono lecite, purché non diventino un abuso. Così la Sesta Sezione Penale della Corte di Cassazione ha confermato l'assoluzione per un dipendente pubblico accusato di peculato per avere effettuato alcune telefonate dall'ufficio. La Suprema Corte ha respinto il ricorso del Procuratore Generale della Repubblica di Campobasso, rilevando che, mentre costituisce certamente reato l'uso costante e ripetuto del telefono dell'ufficio per ragioni personali, è perfettamente lecita la condotta del dipendente che effettui brevi comunicazioni private senza abusare di tale possibilità. (*Cassazione penale, Sezione VI Pen., n. 7347/2003*)

## Sanzione disciplinare e malattia del lavoratore

Il datore di lavoro non può licenziare un dipendente dopo avergli contestato una infrazione disciplinare mentre quest'ultimo versa in stato di incapacità di intendere e di volere.

E' quanto stabilito dal Tribunale di Milano, sezione lavoro, che ha dichiarato illegittimo il licenziamento inflitto ad un lavoratore, riconosciuto poi affetto da malattia mentale, che si era assentato per alcuni giorni dal posto di lavoro senza dare giustificazione della sua assenza neppure dopo la lettera di contestazione. Per il Tribunale, infatti, la malattia del prestatore di lavoro ha l'effetto di sospendere la procedura di contestazione, che può riprendere il suo normale decorso solo alla cessazione dello stato di impedimento del lavoratore.

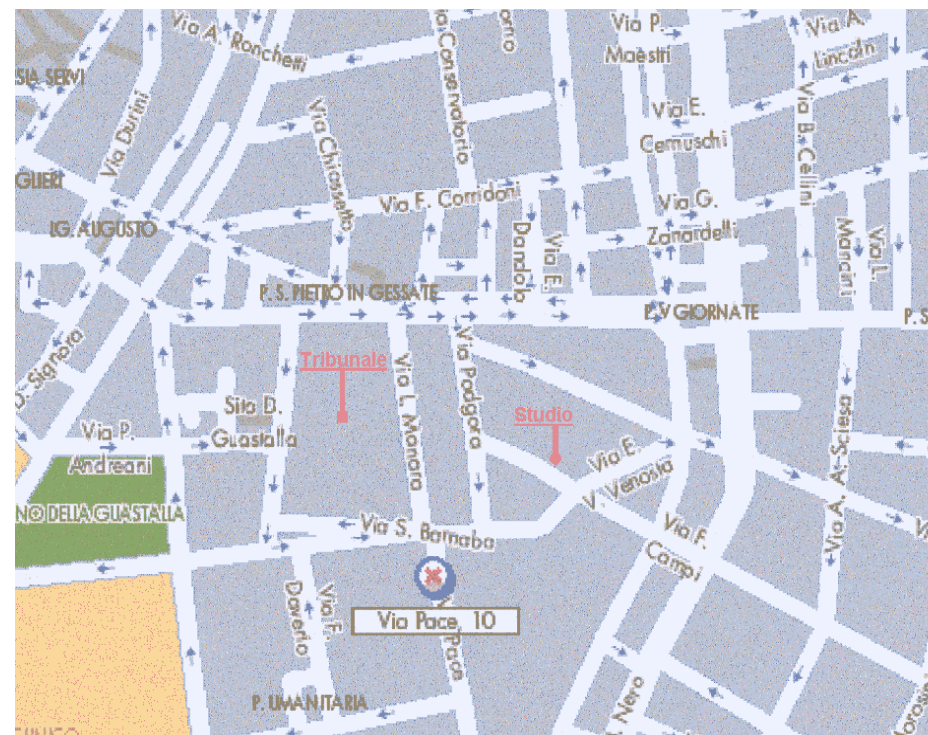
L'inosservanza di questi limiti determina l'invalidità della procedura di contestazione di addebito, con conseguente stravolgimento del provvedimento disciplinare inflitto.

## SEZIONE LAVORO: TRASLOCO DAL PALAZZO DI GIUSTIZIA

[www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)  
[www.ordineavvocati.milano.it](http://www.ordineavvocati.milano.it)

La sezione lavoro del Tribunale di Milano, unitamente alla sezione lavoro della Corte di appello, è stata trasferita dal Palazzo di Giustizia di Corso di Porta Vittoria ad un edificio attiguo in via Pace n. 10. Il trasferimento fa seguito a polemiche e ricorsi all'autorità giudiziaria sulla agibilità e sicurezza della nuova struttura. Ogni protesta di avvocati, giudici

interessati e sindacati è rimasta del tutto inascoltata. La nuova struttura non risponde alle effettive esigenze degli avvocati, degli utenti e degli operatori giudiziari. Le aule dei giudici sono spaziose e piene di luce; i corridoi per gli avvocati e gli utenti angusti e limitati. Il nuovo non migliora il vecchio.



## COME CERCARE UNA LEGGE

La pluralità delle fonti normative rende sempre meno agevole individuare le leggi che regolano il singolo caso concreto.

Norme comunitarie, statali, regionali e comunali concorrono spesso a disciplinare la stessa materia, creando enormi difficoltà negli utenti.

Fortunatamente, una volta individuata la fonte corretta, l'informatica consente di ritrovare con facilità la singola norma.

Tutte le istituzioni, infatti, pubblicano in rete con rapidità le novità legislative e possiedono motori di ricerca efficaci.

### Dove si trovano le leggi su Internet

Norme statali:

[www.normeinrete.it/](http://www.normeinrete.it/)

[www.camera.it/chiosco\\_parlamento.asp?content=/parlam/leggi/home.htm](http://www.camera.it/chiosco_parlamento.asp?content=/parlam/leggi/home.htm)

[www.gazzettaufficiale.it](http://www.gazzettaufficiale.it)

[www.governo.it](http://www.governo.it)

[www.infoleges.it](http://www.infoleges.it)

[www.cnel.it](http://www.cnel.it) (contratti collettivi)

Norme comunitarie:

<http://europa.eu.int/eur-lex/it/index.html>

Leggi regionali:

<http://camera.mac.ancitel.it/lrec/>

[http://www.infopoint.it/bollettini/bollettini\\_index.htm](http://www.infopoint.it/bollettini/bollettini_index.htm) (Regione Lombardia)

Codici:

[www.tuttocodici.it](http://www.tuttocodici.it)

Progetti di legge:

[www.senato.it](http://www.senato.it)

### Diritto d'autore

Dal 29 aprile 2003, è entrato in vigore in Italia il decreto legislativo che recepisce una direttiva europea sul diritto d'autore, adeguando finalmente il nostro paese ai canoni europei in materia.

Le nuove norme prevedono, tra l'altro, un aumento dei poteri degli ispettori SIAE e l'estensione delle sanzioni per illeciti prima non previsti, quali l'elusione delle misure tecnologiche per la protezione dei dati e la loro diffusione on-line. La legge prevede maggiori tutele per i diritti d'autore.

## IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

### La norma: l'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori

*Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*

*Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.*

*Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Omissis..*

*In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. ... Omissis*

### La definizione: il concetto di licenziamento disciplinare

Il licenziamento disciplinare è quel licenziamento che si intima al lavoratore che si rende gravemente inadempiente ai suoi doveri contrattuali (assenze ingiustificate, ritardi, insubordinazioni, atti fraudolenti e dannosi, avvenimenti che fanno venir meno il rapporto fiduciario, etc. ).

Esso può essere esercitato senza preavviso (giusta causa - inadempimento gravissimo) o con preavviso (giustificato motivo soggettivo - inadempimento meno grave).

Nel nostro ordinamento è regolamentato dallo Statuto (legge n. 300 del 1970), dal contratto collettivo di settore e dalla copiosa giurisprudenza di merito e di legittimità che nel corso degli anni si è formata.

Il datore di lavoro, nell'adottare il provvedimento, deve rigorosamente osservare il procedimento previsto dall'art 7 sopra riportato.

Il licenziamento intimato in violazione delle disposizioni dell' art. 7 é nullo e i singoli atti in cui tale nullità si concretizza (ad es. contestazione degli addebiti, comunicazione del recesso) non possono, per lo più, essere successivamente convalidati attraverso la loro rinnovazione nelle forme prescritte.

## L'analisi: le questioni più comuni nelle controversie in materia di licenziamento disciplinare

### 1. La genericità della contestazione

La lettera di contestazione di addebito - indefettibile presupposto per la irrogazione delle sanzioni disciplinari nonché, dopo la sentenza n. 204 del 1982 della Corte Cost., per l'intimazione del licenziamento di natura disciplinare - deve contenere in modo specifico le accuse mosse al lavoratore. I fatti contestati devono essere specifici e ben individuati al fine di consentire il pieno diritto di difesa e di leale contraddittorio. La genericità e la lacunosità della contestazione rendono viziata tutta la procedura.

### 2. La tardività delle contestazioni

La giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, ritiene che il recesso per giusta causa (art. 2119 Codice civile) debba essere irrogato "immediatamente" dopo la conoscenza da parte del datore del fatto che è assunto a motivo del recesso stesso (cfr. per tutte la Cass. 23-1988, n. 2204). La contestazione degli addebiti deve essere, pertanto, tempestiva.

Se la giusta causa e' quel fatto che non consente la prosecuzione, neppure in via provvisoria del rapporto di lavoro e' necessario attribuire al ritardo eccessivo nell'irrogazione il significato di una rinuncia a far valere la giusta causa.

### 3. Mancata affissione del codice disciplinare

L'art. 7 dello Statuto prevede l'affissione del codice come condicio sine qua non per l'esercizio legittimo del potere disciplinare datoriale.

Forme equipollenti di pubblicità sono ammissibili ma è preferibile non adottarle.

### 4. La proporzione tra infrazione e licenziamento

Il licenziamento per motivi disciplinari deve essere proporzionato alla gravità dell'infrazione commessa. Questa gravità deve essere valutata con riferimento alla normativa del codice civile, e a quella collettiva. Ovviamente il recesso è l'estremo rimedio, adottabile nel caso in cui una sanzione meno grave non sia ritenuta adeguata.

### 5. Le conseguenze del licenziamento illegittimo

L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, per i lavoratori alle dipendenze di aziende che occupano più di 15 addetti, prevede il diritto alla corresponsione della normale retribuzione dalla data del licenziamento a quella dell'effettivo ripristino del rapporto di lavoro e, comunque, non inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto, unitamente alla reintegrazione nel posto di lavoro e al versamento dei contributi previdenziali. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti, vi è l'obbligo della riassunzione o, a scelta del lavoratore, il risarcimento del solo danno che il Giudice deve contenere tra un minimo (2,5 mensilità) e un massimo (6 mensilità).

## NUOVO DECRETO LEGISLATIVO SULL'ORARIO DI LAVORO

*Dal 29 aprile 2003 sono in vigore le nuove disposizioni sull'orario di lavoro introdotte dal D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.87 del 14 aprile 2003.*

*Il decreto legislativo mira a dare attuazione alla direttiva comunitaria 93/104/CE con la quale si stabilisce una diversa organizzazione dell'orario di lavoro dei lavoratori dipendenti.*

*Il provvedimento consente all'Italia di adattarsi agli standard di flessibilità richiesti dalla Comunità europea, mantenendo la domenica come giorno festivo della settimana.*

*Le nuove norme sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.*

## Le principali novità introdotte

### Orario settimanale

L'orario di lavoro è normalmente fissato in 40 ore settimanali, anche se attraverso la contrattazione collettiva si può stabilire una durata minore.

### Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario non deve superare il tetto massimo di 48 ore settimanali. In assenza di contratti collettivi, prestazioni di lavoro straordinario possono essere richieste solo previo accordo tra datore e lavoratore, per una durata che non può eccedere le 250 ore annuali.

### Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Una pausa è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore. Per le modalità si rinvia ai contratti collettivi.

### Riposo settimanale

Il riposo settimanale consiste in un periodo minimo ininterrotto di 24 ore e il diritto scatta ogni sette giorni lavorativi. Di regola, salvo le eccezioni previste, il giorno di riposo rimane la domenica.

### Lavoro notturno

Viene considerato lavoratore notturno chi lavora almeno tre ore nel periodo compreso tra le ore 24 e le 5 di mattina. Il lavoratore notturno non deve comunque lavorare più di otto ore nell'arco delle 24 ore.

### Deroghe

Sono previste deroghe per alcune particolari categorie di lavoratori quali i giornalisti, personale poligrafico, addetti di imprese che forniscono un servizio di pubblica utilità.

## PIGNORABILI LE PENSIONI

Corte cost. 20 novembre 2002, n. 506

Le sentenze della Corte costituzionale si trovano sui siti:  
[www.cortecostituzionale.it](http://www.cortecostituzionale.it)  
[www.giurcost.org](http://www.giurcost.org)

Con un'importante pronuncia del novembre scorso, la Corte costituzionale ha radicalmente modificato il regime di pignorabilità delle pensioni. Ha, affermato, infatti, che non può essere pignorata solamente la parte della pensione necessaria alle esigenze di sopravvivenza. La parte eccedente il minimo vitale può essere pignorata nei limiti di un quinto.

La Corte non precisa l'ammontare del minimo vitale, che così è rimesso al prudente apprezzamento del giudice dell'esecuzione, almeno sino ad un

intervento del legislatore, auspicabile per evitare la prossima Babele delle pronunce dei giudici di merito.

La sentenza della Corte Costituzionale è destinata ad incidere profondamente nei rapporti delle obbligazioni e nel recupero dei crediti, almeno nei confronti di quei debitori che, pur avendo pensioni d'oro, non potevano essere destinatari di alcuna azione coattiva, magari da parte della domestica alla quale non è stata pagata la retribuzione.

### CONTEGGIO DELLA RETRIBUZIONE

Effettuare il conteggio della parte economica di un contratto collettivo è una operazione laboriosa e difficile che comporta, innanzitutto, la disponibilità di uno dei tantissimi contratti collettivi da applicare. Se provvedete ad inviare le vostre generalità, l'anno di nascita, il settore commerciale di appartenenza con il contratto collettivo da applicare, la data di assunzione, la data di cessazione del rapporto, la qualifica, l'inquadramento e l'orario di lavoro osservato, provvederemo a farvi pervenire il conteggio dettagliato di quanto spettante anche con il trattamento di fine rapporto, la rivalutazione monetaria e gli interessi legali, maturati dalle singole scadenze. Non è poca cosa!

## IL MARCHIO COMUNITARIO

La direttiva 89/104 C.E. sul ravvicinamento delle legislazioni nazionali degli Stati membri in materia di marchi d'impresa (in Italia attuata con decreto legislativo 4.12.92 n. 480) non ha ovviato all'inconveniente rappresentato dalla limitazione nazionale dei diritti di marchio, facendo emergere l'esigenza di marchi "comunitari" (e cioè regolati da un diritto comunitario unico applicabile in tutti gli Stati membri). Da quest'esigenza nasce il Regolamento C.E. n. 40/94 istitutivo del marchio comunitario.

Pregio fondamentale di questo marchio è la possibilità della sua tutela, con un solo deposito, in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea.

Per converso, l'inconveniente maggiore è rappresentato dal fatto che, specularmente all'estensione della tutela in tutti gli Stati membri, il marchio deve essere fornito di tutti gli elementi richiesti per la sua validità (non ingannevolezza, distintività, novità) in tutti gli Stati membri.

Per quanto concerne distintività e non ingannevolezza, l'U.A.M.I. (Ufficio per l'Armonizzazione del Mercato Interno), presso il quale si deposita la domanda di marchio comunitario e che ha sede in Alicante (Spagna), provvede d'ufficio. Per quanto riguarda la novità e cioè l'inesistenza di marchi anteriori nazionali, internazionali o comunitari uguali o simili, per prodotti o servizi anche

affini, non si procede d'ufficio ma i proprietari di detti marchi possono presentare opposizione contro la domanda. Lo stesso dicasi per i titolari di marchi non registrati aventi rilevanza non solamente locale (marchi di fatto) se previsti dalla legislazione nazionale.

<http://oami.eu.int>  
[www.wipo.int](http://www.wipo.int)  
[www.bugnion.it](http://www.bugnion.it)



## SULL'AZIONE DI RIVALSA ASSICURATIVA

ART. 18 L. 990/1969

**Azione piena contro proprietario e conducente, condizionata contro il contraente per conto altrui**

Il Tribunale di Milano prima e la Corte d'appello dopo hanno affermato il diritto di rivalsa della compagnia di assicurazione contro il soggetto, diverso dal conducente e dal proprietario, che ha stipulato il contratto di assicurazione. I giudici di merito hanno posto a fondamento della loro decisione il principio che il diritto di rivalsa dell'assicuratore deriva dal contratto e ciò comporta che, se il contratto è stato stipulato da persona diversa dal proprietario, secondo lo schema dell'assicurazione per conto altrui (articolo 1891 codice civile), la rivalsa possa essere esercitata, oltre che contro il diretto contraente, anche contro il proprietario o il conducente che dell'assicurazione hanno profittato. All'azione di rivalsa è soggetto il contraente della polizza in quanto tale e indipendentemente dal fatto che benefici dell'assicurazione, perché il contraente si è impegnato ad osservare gli obblighi che derivano dal contratto stesso risponendendo delle relative obbligazioni.

La Corte di cassazione, interpretando in modo più rigoroso la normativa, ha confermato l'esperibilità dell'azione di rivalsa contro il proprietario del veicolo e contro il conducente, ma ha statuito (si tratta della prima e unica pronuncia in materia) che non si può operare una sostituzione pura e semplice della persona del contraente per conto altrui con la persona del proprietario e quella del conducente perché occorre, nel fatto concreto, svolgere un'indagine volta a ricercare se la volontà delle parti si sia concretamente indirizzata nel senso di obbligare anche il contraente per conto altrui. Quest'indagine deve essere condotta nel rispetto delle regole giuridiche di cui all'articolo 1370 del codice civile ("Interpretazione contro l'autore della clausola"), e non può essere considerata vessatoria, e quindi necessitante di una specifica approvazione per iscritto, perché non si tratta di una clausola che limita una obbligazione di responsabilità, ma di clausola che semplicemente "delimita il rischio assicurato". Per la Corte di cassazione, infine, è onere dell'obbligato dimostrare eventualmente che l'inadempimento contrattuale della polizza non è dipeso da causa imputabile a sé stesso. (Cass. sez. 3 14 dicembre 2001 n. 15848)

**Breve: Circolazione stradale**

*"Anche in caso di mancata collisione di veicoli può configurarsi la responsabilità di uno dei conducenti qualora venga provato il nesso di causalità tra la condotta di guida di detto conducente e l'evento dannoso, ovvero qualora risulti che la circolazione del veicolo di quest'ultimo conducente abbia costituito causa materiale dell'evento, cioè un antecedente necessario, diretto o indiretto, dell'evento medesimo."* Pretura Salerno, 28 novembre 1995

Studio Legale Avvocati  
Biagio Cartillone  
Giorgio Enea Vigevani

Via E. Besana 9  
20122 Milano  
Italy

TEL.  
(339) 025457942  
(339) 025457952

FAX  
(339) 0254118473  
(339) 025466564

E-Mail  
[cartbiagio@tiscali.it](mailto:cartbiagio@tiscali.it)  
[givige@tin.it](mailto:givige@tin.it)

**Siti dello studio**  
[www.biagiocartillone.com](http://www.biagiocartillone.com)  
[www.vigevani.it](http://www.vigevani.it)

**Ideazione e realizzazione:**  
Prof. Giulio Enea Vigevani  
Dott. Beatrice Boschi Vigevani

**Hanno collaborato:**  
Dott. Angela Iascone  
Dott. Silvia Dal Prà

*Potete ricevere il De  
Legibus per e-mail  
inviandoci il vostro  
indirizzo*

Stampato in proprio

## DECADENZA ACCORDI ANIA

Nei sinistri stradali nei quali sono coinvolti più di due veicoli non sono più applicabili gli accordi ANIA in base ai quali le compagnie avevano creato un sistema pattizio al fine di evitare il contenzioso giudiziario sulla responsabilità nei sinistri e velocizzare i risarcimenti. Pertanto, nei sinistri con più danneggiati si torna ad applicare il criterio generale della responsabilità civile, in base al quale la Compagnia assicuratrice del responsabile dell'incidente dovrà risarcire tutti i danni subiti sia dai terzi estranei, sia dai trasportati. Con la decadenza dell'accordo viene meno anche la clausola arbitrare. Le controversie, anche passate, tra le compagnie tornano così nella piena competenza dell'autorità giudiziaria.

## LA STORIA DELLO STUDIO

L'attività di questo studio a Milano ebbe inizio nel 1905, allorché l'avv. Enea Vigevani si trasferì da Modena in questa città. Alla morte del fondatore subentrò il figlio avv. Giorgio Vigevani che dovette ben presto interrompere la professione per le leggi razziali. Dopo la liberazione, alla quale partecipò attivamente, l'avv. Giorgio riaprì lo studio orientando l'attività verso il diritto industriale e d'autore. Nel 1964 si affiancò al padre l'avv. Giorgio Enea Vigevani, che si dedicò principalmente alla specializzazione in tema di marchi, brevetti e concorrenza.

Nel 1983 entrò a far parte dello studio, situato dal 1930 all'attuale indirizzo, l'avv. Biagio Cartillone, che ha espanso la sua attività dal diritto del lavoro a tutti i settori del diritto civile, con particolare attenzione al diritto delle assicurazioni. La quarta generazione sta perseguendo la carriera accademica, per contribuire in un prossimo futuro ad allargare gli orizzonti dello studio al diritto dell'informazione e dell'informatica ed al diritto pubblico.