



Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – n. 19 agosto '10

SOMMARIO

CariLaSpezia: si assume!	1
Antitrust, multa a Cariparma per 350mila euro	2
Cisl: servono misure per favorire occupazione dei giovani	2
Approvato nuovo Codice della Strada: sarà in vigore a giorni	3
Licenziamento illegittimo se periodo di comporto superato per malattia causata da mobbing	3
Concessione di crediti oltre i limiti: il licenziamento può essere illegittimo	3

**IN CARI LA
SPEZIA
SI ASSUME....**

CariLaSpezia: finalmente si assume

Dopo vari mesi di agitazione in Cassa di Risparmio La Spezia, Banca prossima ad entrare nel Gruppo Cariparma Friuladria, si è trovata una soluzione alle carenze di organico. E' stato quindi revocato lo sciopero già proclamato. Evidentemente quando vi è una volontà comune si trovano le soluzioni! In Friuladria invece non solo non vi è questa volontà, ma addirittura si nega che vi siano i problemi...e quotidianamente alcune filiali rischiano di non aprire perchè mancano dipendenti. L'importante è il dividendo.. soprattutto per il socio di maggioranza!

..e in Friuladria...



MULTA A
CARIPARMA

ritardi nelle estin-
zione dei conti cor-
renti

una complessiva e
diffusa pratica
commerciale

CISL: FAVORIRE
OCCUPAZIONE
DEI GIOVANI

Antitrust, multa a Cariparma per 350mila euro

Sono precise le accuse mosse dall'Antitrust alla Cassa di Risparmio di Parma a cui, lo scorso 7 luglio, è stata inflitta una sanzione di 350mila euro: **ritardi nelle operazioni di estinzione dei conti correnti**, clienti che pagano spese anche dopo aver chiesto la rescissione del contratto, nonché il **mancato rispetto degli impegni di trasparenza** previsti nell'ambito del Consorzio

bancario "Patti Chiari".

L'indagine da parte dell'Antitrust è partita a gennaio in base alle informazioni raccolte dallo stesso Antonio Catricalà e in seguito alle segnalazioni di diversi consumatori. Per l'Autorità garante della concorrenza e del mercato Cariparma non ha dato "pronto seguito alle richieste di chiusura presentate dai consumatori, omettendo altresì di comunicare tempestivamente eventuali circostanze ostative all'esecuzione di dette disposizioni e, al tempo stesso, continuando ad addebitare le spese connesse alla tenuta del conto (es. canone, imposta di bollo); nel mancato rispetto dell' "Impegno per la Qualità" assunto nell'ambito del Consorzio Patti Chiari e denominato "Monitoraggio dei tempi medi di chiusura dei conti correnti".

Comportamenti "ostruzionistici e dilatori" che, da settembre 2007 fino a dicembre 2009, hanno visto un crescendo di "operazioni espletate con tempistiche estremamente lunghe, ingiustificate e non prevedibili dai consumatori". Inoltre, in molti casi, questa prassi ha portato come conseguenza l'estinzione del saldo presente sul conto corrente che, "eroso dagli addebiti periodici delle spese", è andato in rosso.

Il provvedimento, poi, precisa che **"i comportamenti in questione non si riferiscono a condotte tenute in modo sporadico, ma si inseriscono in una complessiva e diffusa pratica commerciale** suscettibile di ostacolare l'esercizio di diritti commerciali".

(27/07/2010 - fonte www.parmaok.it)



Cisl: servono misure per favorire occupazione dei giovani

Commentando i **dati** diffusi in questi giorni dall'Istat **sull'occupazione**, il segretario confederale della Cisl, **Giorgio Santini**, ha dichiarato che "L'invarianza sostanziale del tasso di disoccupazione stimato dall'Istat e l'arretramento di quei pur timidi segnali di aumento dell'occupazione registrati

invece ad aprile **confermano tutta l'instabilità** che la crisi ha scaricato sulle dinamiche del mercato del lavoro che, nonostante la tenuta del sistema degli ammortizzatori sociali, anche integrato da misure di politiche attive, non riesce ad intercettare e consolidare le opportunità di recupero". **A farne le spese**, secondo Santini sarebbero i **giovani e in particolare le donne**. Soprattutto nel sud. La dinamica crescente dei relativi tassi di disoccupazione - afferma - "impone **interventi urgenti** da mettere in campo con il contributo responsabile di tutti i soggetti istituzionali e le parti sociali". Secondo il segretario è necessario garantire la prosecuzione ed il rafforzamento delle **misure per il sostegno al reddito** e parallelamente "moltiplicare le misure e le **opportunità di inserimento e reinserimento nel mercato**, in particolare delle fasce deboli, utilizzando la **leva della formazione** per rafforzare le competenze delle persone...in ragione degli effettivi bisogni del sistema produttivo.

NUOVO CODICE DELLA STRADA



Approvato nuovo Codice della Strada: sarà in vigore a giorni

Non farà la normale vacatio legis di quindici giorni una volta che sarà stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale e, quindi, ora ch'è stato appena varato da Palazzo Madama, il Codice della Strada sarà subito dopo in vigore, in piena estate. Un periodo decisamente inopportuno per divulgarne con piechezza ed analisi i contenuti. La propaganda parla di più sicurezza per l'esodo agostano, ma chi informa i cittadini in questo periodo di giornate trascorse all'aria aperta, distanti da tv e pigri nella lettura dei giornali? Il tribolattissimo iter di approvazione è finalmente giunto al termine ed il Senato dà l'okay alla riforma di circa un terzo degli articoli del previgente Codice Stradale. Stretta per ciclomotori truccati e minicar e guerra a droghe ed alcool in particolare per i minori di ventuno anni saranno il leit-motiv delle novità unitamente alla nuova disciplina della perdita dei punti patente e dalle notifiche ultraveloci delle sanzioni.

(28/07/2010 - Autore: Avv. Paolo M. Storani – Studio Cataldi)

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO



Licenziamento illegittimo se periodo di comportamento è stato superato per malattia causata da mobbing

La Corte di Appello di Firenze, con sentenza 155/2010, ha stabilito che è **illegittimo il licenziamento** intimato ad una lavoratrice sul presupposto di aver **superato** il cd. periodo di **comporto** se risulta provato che la **malattia che ha causato il superamento del predetto periodo è stata cagionata da demansionamento illegittimo e da fatti integranti mobbing** e bossing. Ne consegue che oltre alla indennità sostitutiva di reintegra la lavoratrice ha diritto anche al risarcimento del danno.

(22/06/2010 - Autore: Francesca Bertinelli – Studio Cataldi)

CONCESSIONE DI CREDITI OLTRE I LIMITI



Concessione di crediti oltre i limiti: il licenziamento può essere illegittimo

La **concessione di crediti oltre i limiti** stabiliti si configura per un bancario come **grave inadempienza**, che tuttavia **può essere ritenuta non sufficiente**, in presenza di altri elementi, a giustificare il licenziamento (cassazione sezione lavoro n. 7645 del 30 marzo 2010). Un dipendente di un istituto di credito è stato licenziato con l'addebito di aver concesso crediti per importi eccedenti i limiti posti dalla normativa aziendale. Sia il Tribunale che, in grado di appello, la Corte di Campobasso hanno **ritenuto illegittimo il licenziamento** in tronco perché tale **sanzione** è stata considerata **sproporzionata** rispetto agli addebiti contestati dalla banca. In particolare la Corte d'Appello ha rilevato che, pur essendosi reso responsabile di una grave inadempienza, **il lavoratore si era comunque adoperato per acquisire garanzie a fronte dell'esposizione venutasi a creare e non aveva precedenti disciplinari**; la Corte ha anche preso in considerazione il fatto che, per analoghe inadempienze commesse da altri dipendenti, la Banca non aveva applicato la sanzione massima del licenziamento in tronco. La Banca ha proposto ricorso per cassazione, censurando la sentenza della Corte d'Appello per vizi di motivazione e violazione di legge, in particolare sostenendo che la giusta causa sussiste anche se il comportamento di un dipendente è solo idoneo a cagionare un pregiudizio, a prescindere dal determinarsi di un effettivo danno. La Suprema Corte ha rigettato il ricorso della banca. Sicuramente il comportamento del lavoratore, consistente nella concessio-

Cassazione:

grave inadempienza

illegittimo il licenziamento

sanzione sproporzionata

in considerazione di circostanze, che attenuano la indubbia censurabilità del comportamento.

ne di affidamenti al di là dei limiti imposti dai regolamenti aziendali - ha osservato la Cassazione - costituisce grave illecito disciplinare; il problema oggetto della controversia è però quello di verificare la proporzionalità tra tale illecito e la sanzione inflitta, quella massima del licenziamento per giusta causa, senza possibilità di prosecuzione neanche provvisoria del rapporto. I giudici di merito - ha rilevato la **Cassazione** - con giudizio convergente, hanno ritenuto che il licenziamento in tronco costituisse una **sanzione non proporzionale, in considerazione di una serie di circostanze, analiticamente esaminate nella decisione impugnata, che attenuano la indubbia censurabilità del comportamento.** Il giudizio sulla proporzionalità della sanzione è un giudizio attinente al merito della controversia; in sede di legittimità il sindacato pertanto riguarda l'adeguatezza e la coerenza della motivazione. Nel caso in esame - ha affermato la Corte di Cassazione - la motivazione risulta adeguata e quelle che la banca ricorrente prospetta come contraddizioni non possono essere ritenute tali. La Corte d'Appello di Campobasso, a fronte della serietà dell'illecito, ha valutato una serie di elementi a favore del lavoratore, traendone la conseguenza che la sanzione massima ed estrema risultava eccessiva. Il primo di questi elementi è il fatto che il dipendente, prima dell'avvio della procedura disciplinare, si era adoperato per evitare che la banca subisse qualsiasi danno dagli affidamenti oltre i limiti. Tale fatto non viene considerato dalla Corte di merito come un elemento che esclude l'illecito disciplinare. La sentenza riconosce che l'illecito sicuramente sussiste, a prescindere dal determinarsi di danni per la banca, per il solo fatto della violazione dei limiti imposti dai regolamenti aziendali. Tuttavia, la sentenza ritiene che tale elemento sia da considerare ai fini della valutazione sulla proporzionalità della sanzione (il licenziamento), che nel caso in esame non sussiste, ed è pertanto giustificata una attenuazione della sanzione stessa. Ulteriori elementi considerati dalla Corte di merito - ha rilevato la Cassazione - sono poi la totale assenza di precedenti disciplinari ed il fatto che ad altri dipendenti, per comportamenti analoghi, non sia stata inflitta la sanzione massima del licenziamento in tronco. Anche questi elementi rilevano ed incidono sulla valutazione in ordine alla proporzionalità del provvedimento. In assenza di inadeguatezze o contraddizioni nella motivazione - ha osservato in conclusione la Cassazione - deve ritenersi che la valutazione della Corte d'Appello, coincidente con quella del Tribunale, concerna il merito del giudizio, che non può essere rivisto, in quanto tale, nel giudizio di legittimità.

(27/07/2010 - Fiba servizio legale nazionale)

SO PARLARE 5 LINGUE...
 LEGGO MOLTO... MI SENTO
 UN CREATIVO E HO BUONI IL BUDGET!
 RAPPORTI CON TUTTI...
 COS'E' CHE NON VA'?!..



Si ringrazia il collega della Fiba Maurizio Montalti per l'utilizzo della vignetta

graficamont BY MAURIZIO MONTALTI

Segreteria di Coordinamento Banca Popolare FriulAdria
Segretario Responsabile – Giovanni Del Bel Belluz

Cognome	Nome	Reperibile presso	e - mail	Cellulare
Del Bel Belluz	Giovanni	Area FriulVeneta	fiba.friuladria@cisl.it	366/4180777
Mazzarella	Pierangelo	Ufficio Mutui	pierangelo.mazzarella@cisl.it	339/3058944
Pesce	Piero	Trieste Nucleo Private		338/6623591
Decimani	Barbara	Trieste 172 Via Giulia		347/9609887
Mattiusi	Fabio	Udine Filiale 439	wxmattiu@inwind.it	349/3706141
Favaro	Maurizio	Follina 95		347/9171574
Loris	Ennio	Conselve 305		

DELEGA D'ISCRIZIONE

Spett. Servizio Risorse Umane – Banca Popolare Friuladria – Pordenone

Il/La sottoscritto/a			
Cognome			
Nome			
Matricola		Filiale/ Ufficio	

Aderisce alla Federazione Sindacale FIBA CISL ed autorizza la trattenuta ed il versamento del contributo sindacale con le modalità concordate tra la FIBA e la competente associazione imprenditoriale. La presente annulla e sostituisce ogni precedente adesione ad altri sindacati.

Data		Firma	
------	--	-------	--

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data		Firma	
------	--	-------	--



MODULO D'ISCRIZIONE

Sindacato Territoriale di			
Banca	Popolare Friuladria		
Il/La sottoscritto/a			
Cognome			
Nome			
Codice Fiscale			
Via		n.	
Cap	Città		Provincia
Nato/a il	a		Provincia
Matricola		Filiale/ Ufficio	
Inquadramento			
e-mail lavoro		e-mail casa	
Tel. lavoro		Cellulare	

Chiede di aderire alla vostra organizzazione sindacale

Data		Firma	
------	--	-------	--

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data		Firma	
------	--	-------	--

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto. La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.

ART. 7 D.LGS N. 196/03

(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

Data

Firma

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03 – COPIA PER L'ISCRITTO

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto. La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.-

ART. 7 D.LGS N. 196/03

(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.