

01/2009

- Normativa
- Giurisprudenza
- Prassi amministrativa

## Normativa

### A) Decreto Legge n. 185 del 28 novembre 2008 - Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anticrisi il quadro strategico nazionale

Il piano anticrisi approvato dal Consiglio dei Ministri (approvato dalla Camera dei Deputati in data 15 gennaio 2009 e dal Senato della Repubblica in data 27 gennaio 2009) contiene un pacchetto di interventi, per famiglie e imprese, diretti a riattivare i consumi.

In particolare, per quel che concerne le misure urgenti per le **imprese** e per il **mercato del lavoro**, saranno **potenziati** ed **estesi** gli **ammortizzatori sociali**, con lo stanziamento di 289 milioni di euro per il 2009, 304 milioni di euro per il 2010 e altrettanti nel 2011.

Con la conversione in legge del D.L. n. 185/2008, si è prevista in particolare:

- (i) l'**estensione** (in via sperimentale per il triennio 2009-2011 e subordinatamente ad un successivo intervento legislativo da parte del Ministero del Lavoro entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto) dell'**indennità** ordinaria di **disoccupazione** anche agli **apprendisti**, ai lavoratori **somministrati** ed ai **collaboratori coordinati e continuativi** di cui all'articolo 61, comma 1, del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS in regime di monocommittenza;
- (ii) l'**estensione** dei **trattamenti** di **cassa integrazione guadagni straordinaria** e di **mobilità** anche ai **lavoratori del commercio**, delle **agenzie di viaggio e turismo** e delle **imprese di vigilanza** con più di cinquanta dipendenti, delle **agenzie di viaggio e turismo**, compresi gli **operatori turistici**, con più di cinquanta dipendenti, delle imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;
- (iii) l'**iscrizione**, sino al 31 dicembre 2009, nelle **liste di mobilità** anche per i dipendenti di **imprese** che occupano **meno di 15 lavoratori** in caso di **licenziamento** per **giustificato motivo oggettivo** connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro;
- (iv) la possibilità di **stipulare**, sino al 31 dicembre 2009, **contratti di solidarietà** per le **imprese** che **non rientrano** nell'**ambito ordinario di applicazione** della relativa disciplina.

Tra le misure è prevista anche la **proroga** della **detassazione** del **salario di produttività** (premi e incentivi) per redditi fino a 35 mila euro l'anno, mentre è stata raddoppiata la parte di reddito su cui applicare gli sgravi, che passa da 3 mila a 6 mila euro l'anno.

La tassazione agevolata dei premi è stata estesa, altresì, ai lavoratori pubblici del comparto sicurezza. Non è stata, invece, prorogata la detassazione sugli **straordinari**.

**A) Trasferimento del lavoratore – Cass. Civ., 2 settembre 2008, n. 22059**

Deve considerarsi **legittimo** ai sensi dell'art. 2103 c.c. il **provvedimento** adottato dal datore di lavoro che, al fine di **conservare un clima sereno** nell'ambiente di lavoro, dispone il **trasferimento** di un lavoratore, il cui comportamento è origine di continui **contrast**i, purché vengano garantite a quest'ultimo mansioni **equivalenti**. La Suprema Corte ha infatti affermato che, nel procedimento di merito, l'Azienda aveva provato che il trasferimento era giustificato dalla necessità di rasserenare i rapporti fra il lavoratore e i suoi colleghi di lavoro e che tale causale rientra tra le ragioni organizzative previste dalla legislazione vigente in tema di trasferimento del lavoratore.

**B) Contratti a tempo determinato/ Eccezione di Incostituzionalità dell'art. 4 bis del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 – Corte d'Appello di Bari, ordinanza 22 settembre 2008; Corte d'Appello di Genova, ordinanza 24 settembre 2008; Tribunale di Roma, ordinanza 29 settembre 2008**

L'art. 4 bis del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (introdotto dall'art. 21, comma 1 bis, L. 6 agosto 2008, n. 133), con riferimento ai **sol**i giudizi in corso alla data di entrata in vigore di tale norma (21 agosto 2008) e **fatte salve le sentenze passate in giudicato** alla medesima data, stabilisce che in caso di accertamento dell'**illegittimità** del termine apposto ad un **contratto** di lavoro subordinato a causa della mancata **specificazione** per iscritto delle **ragioni** tecniche, organizzative e produttive, che ne giustificano l'apposizione, *"il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni"*.

Tale norma aveva sin dalla sua approvazione suscitato dubbi di incostituzionalità in quanto stabilisce tra i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato un trattamento differenziato basato esclusivamente su un dato fattuale estrinseco al rapporto di lavoro (vale a dire il fatto che alla data del 21 agosto 2008 fosse pendente tra il datore di lavoro ed il lavoratore un giudizio avente ad oggetto la legittimità del termine apposto al contratto di lavoro). Come noto, infatti, con riguardo alla generalità dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la giurisprudenza, in caso di accertata nullità del termine apposto al contratto di lavoro, stabilisce che il lavoratore che sia stato illegittimamente allontanato dal posto di lavoro (in forza del termine dichiarato nullo) ha diritto al risarcimento del danno da parte del datore di lavoro, normalmente corrispondente alle retribuzioni che gli sarebbero spettate dal momento della cessazione del rapporto di lavoro sino all'effettivo ripristino del medesimo. Come si comprende, il risarcimento del danno a cui possono aspirare i lavoratori in base alle norme generali è, potenzialmente, assai superiore rispetto a quello forfettizzato e limitato nel suo ammontare massimo, stabilito dall'art. 4 bis del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Si segnalano ora i primi interventi giurisprudenziali i quali, a conferma delle critiche avanzate dalla migliore dottrina, hanno sottoposto al vaglio della Corte Costituzionale la legittimità dell'art. 21, comma 1 bis, L. 133/2008, con cui, dopo l'art. 4 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, è stato inserito l'art. 4 bis, per contrasto con gli artt. 3 e 117, primo comma, Cost..

**C) Consegna delle comunicazioni aziendali al lavoratore sul posto di lavoro – Cass. Civ., 3 novembre 2008, n. 26390**

La sentenza in oggetto chiarisce che il lavoratore è obbligato a ricevere le comunicazioni aziendali (quali, ad esempio, una lettera di licenziamento ovvero una lettera di contestazione degli addebiti) che gli vengono consegnate dal datore di lavoro durante l'orario di lavoro ed all'interno dei locali in cui si svolge la sua attività lavorativa.

Ne consegue che il **rifiuto** del **destinatario**, nelle condizioni indicate, di ricevere un atto unilaterale recettizio a lui indirizzato comporta che la **comunicazione** debba ritenersi **regolarmente avvenuta**, in quanto regolarmente giunta a quello che in quel momento era l'indirizzo del destinatario.

#### **D) Appalti: responsabilità solidale del Committente pubblico – Trib. di Milano, 18 novembre 2008, n. 4859 (Est. Bianchini)**

Secondo quanto recentemente stabilito dal Tribunale di Milano, le disposizioni dell'**art. 29** del D. Lgs. 276/2003 in tema di appalto (che stabilisce che "*in caso di **appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti***") si **applica** anche in caso di **appalto pubblico**. Trattasi di un importante precedente sul punto, che, di fatto, riconosce il diritto del lavoratore dipendente di un appaltatore privato ad agire nei confronti dell'ente pubblico committente al fine di ottenere la corresponsione del trattamento retributivo e dei relativi contributi previdenziali, il cui pagamento sia stato illegittimamente omesso dall'appaltatore privato.

\* \* \*

## **Prassi amministrativa**

#### **A) Regime fiscale *stock option* - Agenzia delle Entrate – Circolare del 9 settembre 2008, n. 54**

L'**abolizione** del **regime fiscale agevolato** delle ***stock option*** è già operativa dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del D.L. 112/08, e interessa le azioni assegnate ai dipendenti a decorrere da tale data, anche se i piani di assegnazione sono stati deliberati antecedentemente.

Il regime fiscale e contributivo agevolato delle ***stock option*** precedentemente in vigore (ed ancora applicabile alle azioni assegnate prima del 25 giugno 2008) prevedeva, a determinate condizioni, la **non imponibilità** per il **lavoratore dipendente** del **reddito in natura** corrispondente alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'effettivo prezzo d'acquisto.

Con l'abolizione di tale sistema agevolativo, torna soggetto a **tassazione ordinaria**, progressiva e per scaglioni, il **reddito derivante** dalla **differenza** tra il **valore** delle **azioni** al **momento** dell'**esercizio** del **diritto d'opzione** e quanto **corrisposto** dal **dipendente** per l'**esercizio** dell'opzione. Pertanto, tale differenza concorrerà alla determinazione del reddito da lavoro dipendente e sarà assoggettata a **ritenuta d'acconto** dal datore di lavoro.

Per quanto riguarda invece l'**eventuale plusvalenza** derivante dalla cessione delle azioni ricevute, la stessa sarà assoggettata a tassazione, ai sensi dell'art. 68, comma 6, TUIR con l'**aliquota** del **12,50%**.

L'Agenzia, inoltre, ricorda che, ai sensi del D.L. n. 112/08, i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di ***stock option*** sono esenti dall'obbligo contributivo.

- continua Prassi amministrativa

L'Agenzia delle Entrate ha infine precisato che per **data di assegnazione delle azioni** si deve intendere quella di **effettivo esercizio dell'opzione** e che, pertanto, anche per i piani deliberati prima dell'entrata in vigore del decreto, si applica la tassazione ordinaria se l'opzione non è stata esercitata dal dipendente entro il 25 giugno 2008.

### **B) Cumulo redditi: INPS, Messaggio del 17 settembre 2008, n. 20439**

Con tale messaggio, l'INPS ha chiarito che i redditi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio possono liberamente essere cumulati con quelli da pensione, nel rispetto dell'art. 72 del D. Lgs. n. 276/2003 che prevede, tra l'altro, come il compenso non incida sullo stato di disoccupato o di inoccupato.

### **C) Procedimenti disciplinari e Privacy: Garante per la protezione dei dati personali – Newsletter 29 ottobre 2008, n. 94**

Il Garante della Privacy ha recentemente affermato che le **persone citate nell'ambito** di un **procedimento disciplinare** promosso a carico di un **altro dipendente** hanno **diritto di accedere ai dati personali** che li riguardano e che siano stati esplicitamente menzionati in tale procedimento.

Nel caso sottoposto all'attenzione del Garante, due impiegati bancari, i quali erano stati esplicitamente menzionati negli atti di un procedimento disciplinare a carico di un collega accusato di sottrazione di denaro dalle casse dell'istituto di credito presso il quale lavorava, avevano richiesto al proprio datore di lavoro, ai sensi del Codice in materia di tutela dei dati personali, di conoscere quanto li riguardava all'interno della documentazione relativa al predetto procedimento disciplinare. Tale richiesta non era stata tuttavia accolta dal datore di lavoro sulla scorta della considerazione che, a tal fine, era necessario il consenso del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare.

Conseguentemente, i due dipendenti avevano presentato ricorso al Garante, ribadendo la richiesta di accesso anche in relazione all'eventualità di dover tutelare i propri diritti nei confronti di quanto affermato dal collega.

Nonostante il Garante della Privacy avesse già sollecitato la banca ad accogliere le richieste dei due dipendenti, la stessa aveva continuato ad opporsi, questa volta sulla scorta della considerazione che la richiesta originaria era, in realtà, finalizzata ad ottenere copia della documentazione relativa al procedimento disciplinare riguardante esclusivamente un terzo, anziché la semplice comunicazione dei dati personali relativi ai due impiegati.

Chiamato a decidere sul punto, il Garante ha considerato legittima la rivendicazione dei due dipendenti in quanto la richiesta, formulata ai sensi del Codice della Privacy, *"doveva essere intesa dalla banca come finalizzata alla sola comunicazione dei dati personali che li riguardano direttamente e che, a tale richiesta, l'istituto avrebbe dovuto adeguarsi nei tempi e nei modi stabiliti dalla normativa"*.

### **D) Apprendistato Professionalizzante: Ministero del Lavoro – Circolare 10 novembre 2008, n. 27**

Il Ministero del Lavoro ha illustrato le modifiche introdotte dall'art. 23 del Decreto Legge n. 112/2008 (convertito dalla Legge 133/2008) in materia di apprendistato professionalizzante.

Come noto, il contratto di apprendistato professionalizzante, introdotto con il D. Lgs. 276/2003 in attuazione della L. 30/2003, prevede che possano essere assunti con tale tipologia contrattuale, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

➤ continua Prassi amministrativa

Con tale circolare il Ministero fornisce chiarimenti circa:

- la **durata del contratto**: è stato eliminato il limite minimo di durata, quello massimo resta di 6 anni;
- la **trasformazione anticipata del rapporto**: il datore di lavoro può trasformare in qualsiasi momento il contratto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato mantenendo, per un anno dalla trasformazione, lo stesso regime contributivo del contratto di apprendistato;
- il **tipo di formazione**: deve essere esclusivamente aziendale;
- la **formazione e le responsabilità del datore di lavoro** che assume i giovani con questo tipo di contratto: in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità del contratto di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore, che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%;
- l'**inquadramento ed i profili retributivi** di tale tipologia di lavoratori: l'apprendista può ricevere nel corso del rapporto di lavoro una retribuzione inferiore in percentuale rispetto al livello di sottoinquadramento, a condizione che tale livello sia garantito almeno quale punto di arrivo della progressione retributiva;
- la **trasformazione** dei contratti di apprendistato sorti *ex L. n. 25/1955* in apprendistato professionalizzante: **inammissibilità** di trasformazione in quanto tale operazione comporterebbe una *"indebita commistione tra vecchia e nuova disciplina"*.

Le informazioni contenute in questa nota informativa hanno carattere generale e meramente divulgativo e non costituiscono né possono essere interpretate come un parere legale sulle materie trattate. GSRP non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per eventuali approfondimenti è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all'indirizzo e-mail: [rscorelli@gsrplegal.it](mailto:rscorelli@gsrplegal.it)