

Edizione di giovedì 17 marzo 2016

NEWS DEL GIORNO

[No all'esonero contributivo per cessione di contratto di somministrazione](#)

NEWS DEL GIORNO

[Zona franca Lombardia: istanze di accesso alle agevolazioni](#)

NEWS DEL GIORNO

[Appalto e distacco illecito dopo il D.Lgs. n.8/16 non costituiscono reato](#)

NEWS DEL GIORNO

[Mobilità e discriminazione: onere della prova a carico delle lavoratrici](#)

BLOG

[Affitto d'azienda e crediti da lavoro](#)

di Riccardo Girotto

NEWS DEL GIORNO

No all'esonero contributivo per cessione di contratto di somministrazione

É stata pubblicata sul sito dei consulenti del lavoro, in data 10 marzo, la [risposta dell'Inps a un quesito](#) relativo all'esonero contributivo in relazione a lavoratori assunti con contratto di somministrazione.

L'Istituto chiarisce che, qualora un'agenzia interinale benefici dell'esonero triennale 2015 per un contratto di somministrazione a tempo indeterminato, tale beneficio viene meno qualora il contratto venga risolto in favore dell'utilizzatore, che non può pertanto beneficiare dell'esonero contributivo per il periodo residuo.

La cessione individuale del contratto consiste infatti in una modifica soggettiva del rapporto, effettuata con il consenso delle parti, e implica un passaggio diretto ed immediato del lavoratore presso il nuovo datore di lavoro.

Il rapporto contrattuale deve rimanere immutato nel momento in cui viene ceduto; si ammettono solo modifiche marginali al momento della cessione.

Nei casi in cui l'ex utilizzatore voglia assumere direttamente il lavoratore prima somministrato, invece, non si può parlare di cessione individuale del contratto, in quanto si darebbe luogo a un nuovo rapporto, con oggetto e titolo diversi dal precedente, non più qualificabile come contratto a scopo di somministrazione.

L'Inps precisa pertanto che il beneficio residuo potrebbe trovare applicazione in capo all'ex utilizzatore solo alle condizioni previste dalla circolare n.17/15, ossia a condizione che il lavoratore non sia stato occupato a tempo indeterminato, nel corso degli ultimi sei mesi presso qualsiasi datore di lavoro, ivi incluso il somministratore.

NEWS DEL GIORNO

Zona franca Lombardia: istanze di accesso alle agevolazioni

Il Ministero dello Sviluppo Economico, con [circolare n.21801 del 10 marzo](#), ha indicato modalità e termini di presentazione delle istanze di accesso alle agevolazioni in favore delle microimprese localizzate nella zona franca Lombardia, istituita, ai sensi dell'art.1, co.445, L. n.208/15, nei territori della Lombardia colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012. Inoltre la circolare ha precisato tipologia, condizioni, limiti, durata e modalità di fruizione delle agevolazioni fiscali.

Nei limiti delle risorse disponibili, le agevolazioni fiscali concedibili per il solo periodo di imposta 2016 sono: esenzione dalle imposte sui redditi; esenzione dall'imposta regionale sulle attività produttive; esenzione dall'imposta municipale propria.

Le istanze, firmate digitalmente, devono essere presentate in via esclusivamente telematica tramite la procedura informatica accessibile dalla sezione "ZF Lombardia" del sito *internet* del Ministero (www.mise.gov.it) a decorrere dalle ore 12:00 dell'8 aprile 2016 e sino alle ore 12:00 del 16 maggio 2016.

NEWS DEL GIORNO

Appalto e distacco illecito dopo il D.Lgs. n.8/16 non costituiscono reato

La Corte di Cassazione, III Sezione Penale, con sentenza 14 marzo 2016, n.10484, ha stabilito che, nei casi di appalto privo dei requisiti previsti dall'art.29, co.1, D.Lgs. n.276/03, il Legislatore ha previsto la sola sanzione amministrativa dell'ammenda.

Successivamente, con il D.Lgs. n.8/16 – in vigore dal 6 febbraio 2016 – è stata depenalizzata l'ipotesi di reato di intermediazione illecita di manodopera per violazione delle disposizioni in materia di appalto e di distacco, a meno che non si tratti dell'ipotesi aggravata dello sfruttamento minorile. Da ciò consegue che sono depenalizzate – riconoscendosi solo un mero illecito amministrativo – le ipotesi di appalto illecito e distacco illecito, in quanto queste risultano punite con la sola pena dell'ammenda di € 50,00 per ogni lavoratore occupato e ogni giornata di lavoro.

NEWS DEL GIORNO

Mobilità e discriminazione: onere della prova a carico delle lavoratrici

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 3 febbraio 2016, n.2113, ha deciso che, in tema di comportamenti datoriali discriminatori, l'art.40, D.Lgs. n.198/06, nel fissare un principio applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria, promossi dal lavoratore o dal consigliere di parità, non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto, in linea con quanto disposto dall'art.19, direttiva CE n.2006/54, l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.

Pertanto è escluso che la mobilità avviata dall'azienda possa essere dichiarata illegittima per discriminatorietà in difetto di cifre precise sul numero delle donne licenziate rispetto alla manodopera occupata per mansione, prova che spetta alle ricorrenti.

BLOG

Affitto d'azienda e crediti da lavoro

di **Riccardo Girotto**

Per descrivere l'affitto d'azienda, e il suo impatto sui rapporti di lavoro, è necessario partire dalla più generica definizione di azienda, rinvenibile dalla lettura dell'art.2555 cod.civ.: *“azienda è il complesso dei beni impiegati nel processo produttivo aziendale da parte dell'imprenditore”*.

L'affitto determina il passaggio dell'azienda da una gestione a un'altra, con la prima che detiene comunque la proprietà del complesso ceduto. È quindi la disponibilità del complesso dei beni impiegati a costituire un'azienda e non la mera proprietà degli stessi. Detta soluzione trova conforto altresì nella definizione codicistica.

Alla luce di quanto detto pare evidente che tra il proprietario dell'azienda e l'affittuario sorga un vero e proprio passaggio di disponibilità del complesso aziendale, con quanto ne consegue in relazione a diritti e responsabilità da condividere tra i soggetti coinvolti.

È indubbio che nel complesso aziendale debbano ricomprendersi anche i dipendenti che, stante il noto disposto dell'art.2112 cod.civ., vedono incondizionatamente proseguire il rapporto senza soluzione di continuità indipendentemente dalle variazioni intercorse in capo all'azienda. I rapporti di lavoro, di conseguenza, generano diverse poste a debito e a credito per le parti, tanto che al momento del passaggio risulta necessario acquisirne contezza per limitare gli imprevisti.

Rispetto alle altre operazioni straordinarie, dove varia la titolarità ma permane il complesso dei beni, l'affitto si differenzia in quanto, per sua definizione, temporaneo. Rileva soprattutto l'interesse delle parti coinvolte, che si concentra tanto sulla fase iniziale dell'affitto quanto su quella finale. Quest'ultima, infatti, può portare: una “retrocessione”, e quindi un nuovo trasferimento, oppure una definitiva “cessione”, che dal punto di vista lavoristico non corrisponde ad altro che a una conferma definitiva della situazione di fatto e che scongiura peraltro l'ipotesi retrocessione.

Per la sua stessa impostazione l'affitto non rappresenta quindi un'unica azione circolatoria, in avvio, bensì incorpora anche un'azione conclusiva con pieni effetti altrettanto circolatori e, per tal motivo, risulta essere l'unica ipotesi di trasferimento dagli effetti *boomerang*.

La posizione dei dipendenti deve quindi risultare chiara *ex ante* alle parti, tanto con riferimento all'avvio dell'affitto quanto alla possibile retrocessione che, se non prevista negli effetti, può provocare rilevanti e inaspettate conseguenze a carico del locatore.

Tutto quanto fin qui scritto incontra alcune limitazioni e alcune deroghe nel caso di aziende che si trovano in situazione di crisi. I co.4-*bis* e 5, art.47, L. n.428/90, permettono di applicare parzialmente o disapplicare *in toto* l'art.2112 cod.civ., previa sottoscrizione di specifica intesa sindacale collettiva.

L'art.104-*bis* della Legge Fallimentare, invece, esonera l'affittante dalla responsabilità solidale prevista dall'art.2112 cod.civ..

Infine, la stipula di accordi con i dipendenti nelle forme assistite previste dall'art.2113 cod.civ., permette di optare per caricare il debito verso il lavoratore a uno solo dei soggetti solidalmente responsabili, in deroga a quanto previsto dall'art.2112 cod.civ.. È lo stesso testo, infatti, a farne menzione al co.2: *“Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 cpc del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro”*.