

Edizione di giovedì 29 giugno 2023

NEWS DEL GIORNO

[Approvato alla Camera il disegno di legge di conversione del Decreto Lavoro](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Terminata la fase sperimentale della nuova procedura di richiesta NASpl](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[CdM: approvato Decreto Legge a sostegno di famiglie e imprese](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Variazione delle clausole da parte del preponente nel contratto di agenzia](#)
di Redazione

BLOG

[Variazione delle mansioni e revoca di fringe benefit: un interessante pronuncia della Corte di Appello di Milano](#)
di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO

Approvato alla Camera il disegno di legge di conversione del Decreto Lavoro

di **Redazione**

In data 27 giugno 2023 la Camera ha approvato il [Disegno di Legge n. 1238](#) di conversione del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

Il Disegno di Legge era già stato approvato in Senato in data 22 giugno 2022 e presenta alcune novità rispetto al testo originario del D.L. n. 48/2023 che vanno a recepire anche gli emendamenti nel frattempo presentati.

Tra le modifiche rientranti nel Disegno di Legge rispetto al tempo originario del D.L. è possibile ricordare:

- aggiunto all'art. 6 il comma 6 – *bis* che prevede la possibilità all'interno del percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa la partecipazione a progetti di carattere culturale, artistico, sociale, ambientale, a titolarità dei comuni nonché di altre Amministrazioni pubbliche;
- novellato l'art. 24 e quindi l'impatto in materia di contratti a termine, con la parificazione del rinnovo alla proroga per quanto riguarda l'assenza dell'obbligo di indicazione della causale nei primi dodici mesi;
- sempre in tema di rapporti a tempo determinato, azzeramento dell'incidenza ai fini dell'obbligo di causale relativamente ai contratti instaurati in data anteriore all'entrata in vigore del D.L. n. 48/2023;
- inserito l'art. 28 – *bis* che proroga dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023 del termine per il ricorso al lavoro agile nei confronti di dipendenti pubblici e privati affetti da patologie;
- inserimento dell'art. 39 – *bis* che prevede la detassazione del lavoro notturno e festivo svolto nel periodo compreso tra il 1° giugno 2023 ed il 21 settembre 2023 dal personale delle strutture alberghiere, turistiche, ricettive e termali.

Si attende ora la promulgazione della Legge e la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Vista la rilevanza del tema e del suo impatto, seguiranno approfondimenti nelle riviste del Gruppo Euroconference.

Seminario di specializzazione

CONTRATTO DI LAVORO DOPO IL DECRETO CALDERONE

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Terminata la fase sperimentale della nuova procedura di richiesta NASpl

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 27 giugno 2023, n. 2385](#), ha reso nota la fine del periodo sperimentale inerente alla nuova procedura di richiesta NASpl.

La nuova procedura era stata introdotta nel mese di aprile, con ufficializzazione del rilascio da parte del messaggio Inps 21 aprile 2023, n. 1488.

Con il messaggio Inps n. 2385, l'Istituto rende nota la positiva conclusione della fase sperimentale e la contestuale estinzione del precedente servizio.

La nuova procedura rappresenta ora la modalità esclusiva di presentazione delle domande di NASpl ed è fruibile accedendo al percorso: *“Sostegni, Sussidi e Indennità – Per Disoccupati – NASpl indennità mensile di disoccupazione”*.

Come già precisato dal messaggio Inps n. 1488/2023, la nuova piattaforma presenta funzionalità nuove, quali l'esemplificazione dei dati da inserire nella domanda e la precompilazione della posizione già in possesso dell'Istituto.

Seminario di specializzazione

GESTIONE OPERATIVA DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

CdM: approvato Decreto Legge a sostegno di famiglie e imprese di Redazione

Il [Consiglio dei Ministri](#) ha reso nota l'approvazione di un D.L., su proposta della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero dell'Economia, contenente misure urgenti a favore di famiglie ed imprese, relativamente all'acquisto di energia elettrica e gas naturale.

Il testo del D.L. di prossima pubblicazione prevede, tra le altre, la proroga anche per il terzo trimestre 2023 delle seguenti misure:

- *bonus* sociale, elettrico e gas (nei confronti dei soggetti che hanno un ISEE fino a 15.000,00 elevati a 40.000,00 € per i nuclei più di 4 figli);
- riduzione dell'aliquota Iva al 5 % relativamente alla somministrazione di gas e metano riferita ad ambiti civili e industriali;
- azzeramento degli oneri di sistema relativamente al gas naturale.

Finalità del D.L. è quella di contrastare gli effetti derivanti dall'incremento dei prezzi relativi ad energia elettrica e gas naturale.

Convegni di aggiornamento

SPECIALE GIURISPRUDENZA

AGGIORNAMENTO SULLE SENTENZE PIÙ RILEVANTI IN MATERIA DI LAVORO

Scopri di più >

NEWS DEL GIORNO

Variatione delle clausole da parte del preponente nel contratto di agenzia

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 17 maggio 2023, n. 13528, ha stabilito come nel contratto di agenzia, l'attribuzione al preponente del potere di modificare talune clausole, e in particolare quella relativa al portafoglio clienti, può trovare giustificazione nell'esigenza di meglio adeguare il rapporto alle esigenze delle parti, così come tali esigenze possono mutare durante il decorso del tempo, ma, perché non ne rimanga esclusa la forza vincolante del contratto nei confronti di una delle parti contraenti, è necessario che tale potere abbia dei limiti e in ogni caso sia esercitato dal titolare con l'osservanza dei principi di correttezza e buona fede.



es Euroconference 

Master di 5 incontri

IL CONSULENTE DEL LAVORO 4.0

Digital transformation per un nuovo modello di organizzazione HR

SCOPRI DI PIÙ

BLOG

Variatione delle mansioni e revoca di fringe benefit: un interessante pronuncia della Corte di Appello di Milano

di **Luca Vannoni**

La Corte di Appello di Milano, con la sentenza del 27 aprile del 2023 n. 463, ha respinto le richieste di un dirigente che sosteneva di essere stato demansionato, a seguito di un trasferimento d'azienda, e di aver subito una riduzione illegittima della retribuzione in riferimento, in particolare, ai fringe benefit dell'alloggio e dell'auto ad uso promiscuo.

In occasione di trasferimenti di azienda, soprattutto le posizioni apicale possono ricevere compressioni rispetto alle precedenti mansioni svolte e diverse gestione dei fringe benefit: al di là dell'evidente contrapposizione di interessi, è bene riepilgarne i parametri di validità prendendo spunto dal diritto vivente, in questo caso rappresentato dalla recente sentenza della Corte di Appello di Milano del 27 aprile del 2023 n. 463.

A seguito del rigetto in primo grado, un dirigente con mansioni di staff all'amministratore delegato e successivamente nominato responsabile del servizio *internal audit* (smaltire negli anni lo stock di crediti problematici), il cui rapporto di lavoro era stato ceduto a seguito di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c., proponeva appello per ottenere, previa declaratoria dell'illegittimità della decurtazione dalla retribuzione per i mancati benefici dell'uso dell'alloggio e dell'auto aziendale, il pagamento della somma corrispondente rispettivamente ad € 179.400,00 e ad € 7.200,00, nonché ad ottenere, previo accertamento del demansionamento subito, il risarcimento dei conseguenti danni patrimoniali (Euro 1.360.500,00) e non patrimoniali (Euro 300.000,00).

Il dirigente sosteneva di essere stato oggetto di demansionamento illegittimo poiché, a seguito di un trasferimento d'azienda, il suo rapporto si era caratterizzato da una "evidente decrescita professionale realizzatasi attraverso lo svuotamento sostanziale delle sue mansioni e della sua professionalità".

Nonostante avesse mantenuto sostanzialmente il ruolo rivestito, contestava i seguenti aspetti:

- a) non era più a diretto riporto dell'amministratore delegato, bensì del direttore generale;
- b) nella mancata partecipazione ai piani di remunerazione equity based
- c) nella graduale riduzione del perimetro dei crediti problematici e del numero di unità a lui gerarchicamente sottoposte, passate da 40 nel 2010 a 12 nel 2021

d) nei diversi e più gratificanti destini professionali riservati a colleghi dirigenti;

e) nelle “immotivate e illegittime” revoche dei benefits di cui godeva, consistenti nell'appartamento e nell'auto aziendale ad uso promiscuo.

La Corte di Appello, tuttavia, ha confermato il giudizio di primo grado.

Innanzitutto, non sono state considerate meritevoli di accoglimento le richieste in ordine all'asserito demansionamento.

La lamentata esclusione dai piani equity based poteva avere incidenza unicamente ai fini del *quantum debeat* se fosse stato accertato il contestato inadempimento datoriale, ma non vi erano specifiche richieste da parte del dirigente.

Sono poi irrilevanti, le vicende di colleghi che avrebbero avuto un più soddisfacente percorso professionale rispetto al suo, senza specifiche allegazioni probatorie: grava, infatti, sulla parte che assume di essere stata demansionata allegare e provare le circostanze di fatto dalle quali evincere un sostanziale svuotamento del ruolo in precedenza affidatogli.

La diversa organizzazione e la progressiva riduzione nel corso degli anni del numero dei c.d. derivati da recuperare e, correlativamente ad essi, dell'organico adibito alle funzioni cui era preposto non possono invece equivalere a un demansionamento, trattandosi “*della naturale evoluzione del piano che si era prefissa la cessionaria e del positivo lavoro svolto dallo stesso M. quale Responsabile del Servizio Recupero Crediti e Contenzioso*”.

La dequalificazione era poi esclusa dai seguenti aspetti:

- in occasione del trasferimento d'azienda e della relativa cessione di contratto, il dirigente ha conservato la propria posizione dirigenziale con il trattamento economico corrispondente fino a quando si è dimesso per accedere al pensionamento;
- ha continuato a svolgere il ruolo specialistico che aveva in precedenza, con il compito precipuo di “*smaltire negli anni lo stock di crediti problematici in essa allocati*”;
- tale ruolo era assolutamente centrale e rilevante nel contesto organizzativo del cessionario;

In ordine alla revoca dei fringe benefit, la Corte di Appello ricorda come il principio della irriducibilità della retribuzione non sia invocabile nel caso oggetto della decisione.

I fringe benefits sono “componente aggiuntiva ai minimi tabellari, non coperta dalla tutela dell'[art. 36 Cost.](#), che si riferisce ai minimi retributivi fissati dalla contrattazione collettiva e idonei a garantire la proporzionalità della retribuzione stessa alla qualità e quantità del lavoro prestato” ([Cass. 18 marzo 2013, n. 6709](#)).

Pertanto, la retribuzione del lavoratore subordinato, così garantita, è determinata con il

computo della “totalità dei compensi corrispettivi delle qualità professionali intrinseche alle mansioni del lavoratore, ossia attinenti alla professionalità tipica della qualifica rivestita; non essendo compresi i compensi erogati in ragione di particolari modalità della prestazione lavorativa o collegati a specifici disagi o difficoltà, i quali non spettano allorché vengano meno le situazioni cui erano collegati” (Cass. 6 dicembre 2017, n. 29247; Cass. 24 agosto 2021, n. 23329 Cass. n. 38169/22).

Entrando poi nello specifico dei *fringe benefit* revocati, l'alloggio era stato oggetto di conciliazione in sede protetta, non impugnata dal lavoratore, elemento che di fatto chiude ogni possibile contestazione.

Riguardo all'auto, la Corte d'Appello evidenzia la presenza di una trattenuta mensile in capo al dirigente: come affermato dalla Corte di Cassazione n. 11538/19 “quando dell'auto aziendale è consentito anche l'uso privato, ma questo è concesso a fronte del pagamento, mediante trattenuta in busta paga, di un canone non simbolico non si può ritenere che l'uso privato costituisca una forma di retribuzione in natura, posto che al datore di lavoro è corrisposto un adeguato rimborso degli oneri e delle spese sostenute. L'autovettura in uso al dipendente non può dunque essere considerata come un elemento avente natura retributiva (come tale soggetto al principio di irriducibilità della retribuzione) nel caso in cui, una volta revocata la concessione, la trattenuta del canone non sia più operata”.

Seminario di specializzazione

CONTRATTO DI LAVORO DOPO IL DECRETO CALDERONE

[accedi al sito >](#)