



# **MMBA**

## **STUDIO LEGALE**

**MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI**

### **NEWSLETTER 71/2021**

#### **PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI**

- **D.L. 30.6.2021, n. 99 - misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro dei consumatori e di sostegno alle imprese**
- **D.D.L. n. 2320 - Conversione in legge del D. L. n. 73-2021 c.d. sostegni bis**

#### **CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE**

- **Agenzia delle Entrate, Risposta n.371/2021 - Sulla inclusione nel reddito di lavoro delle somme rimborsate al lavoratore in *smart working***
- **Ordinanza GPDP del 13.3.2021 - sul monitoraggio della navigazione su internet dei dipendenti**

#### **GIURISPRUDENZA**

- **Cass. 25.5.2021, n. 14393 - sul licenziamento dell'ultrasessantenne nelle aziende pubbliche di trasporto urbano**
  - **Cass. 21.5.2021, n. 14062 - sulla prescrizione della indennità di mancato preavviso**
  - **Cass. 11.5.2021, n. 12413 - sulle caratteristiche dell'appalto illegittimo**
  - **Cass. 16.6.2021, n.17501 - sulla detraibilità dell'aliunde perceptum**
-



Scarica l'allegato:

D.L. 30.6.2021, n. 99

Misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro dei consumatori e di sostegno alle imprese

## LEGISLAZIONE

### **D.L. 30.6.2021, n. 99 - misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro dei consumatori e di sostegno alle imprese**

Pubblichiamo il decreto legge del 30.6.2021, contenente "Misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese". In particolare, all'art. 4 ("Misure in materia di lavoro"), comma 2, è stato previsto che "I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche Ateco2007, con i codici 13, 14 e 15, che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 per una durata massima di diciassette settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.". Il divieto di licenziamento resta, oltre che per i settori di cui al comma 2, per le imprese le quali, ai sensi del comma 8 (che introduce, dopo l'art. 40 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, l'art. 40 bis), non potendo più ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, intendano usufruire, senza contributo addizionale, dell'ulteriore periodo in deroga di 13 settimane, fino al 31 dicembre 2021.

Scarica l'allegato:  
Disegno di Legge n. 2320:  
Conversione in legge del DL 25.5.2021  
n. 73 c.d. Sostegni bis



Scarica l'allegato:  
Agenzia delle Entrate  
Risposta n. 371/2021

## **D.D.L. n. 2320 - Conversione in legge del D. L. n. 73-2021 c.d. sostegni bis**

Pubblichiamo il testo della conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 maggio 2021, n.73, recante misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali (c.d. sostegni bis).

3

## **CIRCOLARI E PRASSI APPLICATIVE**

### **Agenzia delle Entrate, risposta n. 371/2021 - Sulla inclusione nel reddito di lavoro delle somme rimborsate al lavoratore in *smart working***

L'Agenzia delle Entrate con la risposta n. 371/2021 ha dato riscontro al quesito posto da Società tra professionisti in merito al rimborso da riconoscere ai lavoratori in lavoro agile (smart working) per il costo della connessione internet.

In particolare, il rimborso è stato ipotizzato con riferimento al costo di una "chiavetta internet" o dell'abbonamento al servizio dati domestico.

Nello specifico la Società tra professionisti ha ipotizzato di potere escludere le suddette somme riconosciute a rimborso dei costi di connessione internet dal reddito imponibile tassabile ai sensi dell'art. 51 TUIR e nello stesso tempo ha ipotizzato la possibilità di includere dette somme nel regime di deducibilità dal reddito d'impresa.

L'Agenzia delle Entrate, partendo dal principio di onnicomprensività in forza del quale tutte le somme riconosciute in relazione al rapporto di lavoro rientrano nella nozione di reddito imponibile, salvo che si tratti di spese

effettuate nell'interesse del datore di lavoro e come tali documentabili, ha espresso parere che il rimborso di tali costi rientri nella nozione di reddito imponibile. Ciò in quanto i servizi relativi alla connessione internet sono scelti esclusivamente dal lavoratore ed il datore di lavoro resta estraneo alla relativa negoziazione, limitandosi a rimborsare i costi. Si tratti, quindi, di costi che non sono sostenuti nel solo interesse del datore di lavoro e per tale ragione debbono essere ricondotti alla nozione di reddito imponibile.

Per altro verso nella stessa risposta 371/2021 ha ritenuto che trattandosi di un costo che il datore di lavoro deve rimborsare in forza della pattuizione intervenuta con il lavoratore per lo svolgimento dell'attività in lavoro agile (smart working), il relativo rimborso sia deducibile, ai sensi dell'articolo 95, comma 1, del TUIR in quanto assimilabili alle «Spese per prestazioni di lavoro».

Scarica l'allegato:  
Ordinanza GPDP del 13.3.2021

### **Ordinanza GPDP del 13.3.2021 - sul monitoraggio della navigazione su internet dei dipendenti**

Con il provvedimento in esame il Garante per la protezione dei dati personali ha dichiarato che non è consentito monitorare la navigazione internet dei lavoratori in modo indiscriminato, ma le attività di controllo, anche in presenza di un accordo sindacale che le autorizzi, debbono sempre essere svolte nel rispetto della legge e delle normativa sulla privacy.

Nel caso di specie il Comune di Bolzano, utilizzava da anni, una sistema che “per finalità di sicurezza della rete, ... .. consentiva operazioni di filtraggio e tracciatura delle connessioni e dei collegamenti ai siti Internet esterni, la memorizzazione di tali dati e la loro conservazione, per trenta giorni, nonché l'estrazione di report, anche su base individuale con la conservazione dei dati per un mese e la creazione di apposita reportistica”. Proprio in considerazione di tali caratteristiche il Comune aveva stipulato diversi accordi sindacali.

Il garante ha tuttavia rilevato che ad onta della presenza di accordi in tal senso, i trattamenti “debbono essere comunque non massivi, gradualmente e ammissibili solo previo esperimento di misure meno limitative dei diritti lavoratori”. Il sistema adottato dal Comune, invece, in assenza per di più di una

adeguata informazione dei lavoratori consentiva operazioni di trattamento non necessarie e sproporzionate rispetto alla finalità di protezione e sicurezza della rete interna, che si concretavano in raccolta preventiva e generalizzata di dati relativi alle connessioni ai siti web visitati dai dipendenti. Il sistema infine permetteva anche la raccolta di informazioni estranee all'attività professionale e comunque riconducibili alla vita privata dell'interessato.

I garante ha sottolineato come la esigenza di ridurre il rischio di usi impropri della navigazione in Internet non può determinare il completo annullamento di ogni aspettativa di riservatezza dell'interessato sul luogo di lavoro, anche nei casi in cui il dipendente utilizzi i servizi di rete messi a disposizione del datore di lavoro.



Scarica l'allegato:  
Cass. 25.5.2021, n. 14393

## GIURISPRUDENZA

### **Cass. 25.5.2021, n. 14393 - sul licenziamento dell'ultrasessantenne nelle aziende pubbliche di trasporto urbano**

La Corte di Cassazione con la sentenza del 25.5.2021, n. 14393 ha affrontato il caso del lavoratore addetto al trasporto pubblico locale licenziato dalla datrice di lavoro al compimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia anticipata, pur in mancanza di una domanda da parte del lavoratore di accesso a detto trattamento pensionistico ed in presenza di una esplicita domanda di prosecuzione del rapporto di lavoro sino al compimento della età prevista per la pensione di vecchiaia nel regime generale.

La Corte di Cassazione nella sentenza in esame compie un'ampia disamina del regime speciale del "soppresso Fondo degli autoferrotramvieri", della evoluzione normativa che lo ha interessato e della applicabilità generale delle regole

pensionistiche dettate dall'art. 24, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214, che ha riformato profondamente il regime pensionistico, riaffermando in via prioritaria "il principio per cui è soltanto la maturazione del diritto al pensionamento di vecchiaia che incide sul regime del rapporto di lavoro, consentendo al datore di lavoro il recesso ad nutum (v. Cass.n. 6537 del 2014; Cass. n. 13181 del 2018; Cass. n. 432 del 2019; Cass. n.18662 del 2020)".

Sulla scorta di questa disamina e di tale principio generale, risultando chiaro che nel caso specifico il lavoratore non aveva raggiunto l'età per la pensione di vecchiaia prevista nel regime generale, ma avendo solo raggiunto l'età per la vecchiaia anticipata (cinque anni in meno rispetto a quella generale) stabilito nel regime speciale, per la quale il lavoratore non aveva presentato domanda, ha confermato la sentenza della Corte di merito dichiarativa della illegittimità del licenziamento ad nutum disposto dalla datrice di lavoro. Ciò anche sul presupposto che il lavoratore aveva esplicitato la volontà di restare al lavoro sino al compimento dell'età prevista nel regime generale di cui all'art. 24 D.L. 201/2011. La Corte di Cassazione ha, quindi, enunciato in considerazione della peculiarità del caso il seguente principio di diritto:

"Nelle aziende addette ai pubblici servizi di trasporto, per le quali opera il regime previdenziale speciale introdotto dal D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 414, un addetto al personale viaggiante ultrasessantenne in possesso del requisito anagrafico per il conseguimento della pensione di vecchiaia anticipata, previsto al raggiungimento di un'età ridotta di 5 anni rispetto a quella, tempo per tempo, in vigore nel regime generale obbligatorio, non può essere licenziato ai sensi della L. n. 108 del 1990, art. 4, comma 2, in presenza di una volontà espressa del lavoratore medesimo volta a non accedere al pensionamento anticipato ed a permanere in servizio".

Scarica l'allegato:  
Cass. 21.5.2021, n. 14062

### **Cass. 21.5.2021, n. 14062 - sulla prescrizione quinquennale della indennità di mancato preavviso**

Con la sentenza in commento la Suprema Corte, nel richiamare una pronuncia risalente secondo la quale, in caso

di cessazione del rapporto di lavoro, le indennità spettanti sono assoggettate alla prescrizione quinquennale ex art. 2948 c.c., n. 5 e non all'ordinario termine decennale (Cass. n. 15798/2008), ha stabilito che il diritto dell'agente all'indennità sostitutiva del preavviso (art. 1751 c.c.) si prescrive in cinque anni.

La Corte ha ritenuto doversi dare continuità al richiamato e prevalente indirizzo, anche ribadito di recente (Cass. n. 16139/2018), in forza del quale "Le indennità spettanti al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro sono assoggettate alla prescrizione quinquennale ex art. 2948 c.c., n. 5 a prescindere dalla loro natura, retributiva o previdenziale, in ragione dell'esigenza di evitare le difficoltà probatorie derivanti dall'eccessiva sopravvivenza dei diritti sorti in occasione della chiusura del rapporto").

Scarica l'allegato:  
Cass. 11.5.2021, n. 12413

### **Cass. 11.5.2021, n. 12413 - sulle caratteristiche dell'appalto illegittimo**

La Cassazione, con la sentenza 12413/2021, ha ribadito il proprio consolidato orientamento in materia di delibazione della genuinità di un appalto di manodopera.

Secondo la Suprema Corte "In tema di interposizione nelle prestazioni di lavoro, non è sufficiente, ai fini della configurabilità di un appalto fraudolento, la circostanza che il personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore, occorrendo verificare se esse siano riconducibili al potere direttivo del datore di lavoro, in quanto inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, oppure al solo risultato di tali prestazioni, il quale può formare oggetto di un genuino contratto di appalto" (Cass. n. 9139/2018; conformi: Cass. n. 15615/2011; Cass. n. 12201/2011).

La sussistenza di un esercizio del potere direttivo, tale da rendere l'appalto non genuino, "deve estrinsecarsi nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'assidua attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative", sia pure nella necessaria considerazione della specificità dell'incarico conferito e del modo della sua attuazione (Cass. n. 12348/2003, fra le molte conformi).".

Scarica l'allegato:  
Cass. 16.6.2021, n. 17501

## **Cass. 16.6.2021, n. 17501 - sulla detraibilità dell'aliunde perceptum**

La Corte di Cassazione interviene nuovamente sul punto della deducibilità dalla indennità versata al lavoratore per licenziamento illegittimo delle somme percepite dal lavoratore medesimo che abbia svolto, nel periodo compreso tra il licenziamento e la sentenza che ne accerta la invalidità, altra attività lavorativa. La Corte ha affermato che l'attività di lavoro, svolta sia in forma autonoma che subordinata, nel c.d. periodo intermedio, quello cioè compreso tra il licenziamento e la sentenza che ne accerti la invalidità, non comporta la riduzione delle somme percepite a titolo di risarcimento del danno se l'attività di lavoro risulti essere compatibile con l'attività di lavoro svolta dal lavoratore prima del licenziamento ove essa fosse proseguita. Nel caso di specie la Corte ha confermato la sentenza di merito che aveva negato la detrazione del c.d. aliunde perceptum nel caso di un lavoratore che successivamente al licenziamento, avvenuto nel 2010, aveva continuato a svolgere la medesima attività che aveva svolto già da anni prima, e cioè dal 2001, del licenziamento.

8

---

## **STUDIO LEGALE MARESCA, MORRICO, BOCCIA & ASSOCIATI**

Via Luigi Giuseppe Faravelli, n. 22 - Roma 00195

Telefono: +39 06 377101

Fax: +39 06 37512033 - Fax +39 06 37710351

web [www.mmba.it](http://www.mmba.it)

linkedIn MMBA – Maresca, Morrico, Boccia & Associati

Email: [segreteria@mmba.it](mailto:segreteria@mmba.it)

---