

La Cassazione conferma il principio di diritto circa la natura negoziale dei Ccnl

Al datore la scelta del contratto

Ma solo l'iscrizione all'associazione prova l'adesione

Aldatore di lavoro spetta la scelta del contratto. La Cassazione conferma il principio di diritto circa la natura negoziale dei contratti collettivi. In data 6 settembre 2019 è stata pubblicata un'importante sentenza della Corte di cassazione, con la quale viene sostanzialmente ribadito un principio ormai consolidato, ma ad esso si previene seguendo un percorso logico-giuridico innovativo.

E' doveroso prendere le mosse dai fatti di causa. Un lavoratore, al termine di una malattia durata 237 giorni consecutivi, veniva licenziato dalla società datrice di lavoro per superamento del periodo di comportamento. Impugnava il licenziamento invocando l'applicazione del Ccnl Confail (che prevede un periodo di comportamento di 365 giorni), in luogo del Ccnl Confcommercio (che prevede un periodo di comportamento di 180 giorni). Il tribunale e la Corte d'appello accoglievano la domanda del lavoratore, dichiarando non applicabile al rapporto di lavoro



La Corte di cassazione

il Ccnl Confcommercio, in quanto la società non aveva fornito la prova di aver aderito all'Associazione datoriale firmataria del suddetto contratto, né di aver ad esso prestato il consenso anche attraverso comportamenti concludenti. Non venivano ritenuti idonei a provare una adesione implicita né la lettera di assunzione, né le buste paga, in quanto la società non aveva versato in atti il Ccnl invocato.

La Suprema Corte di cassazione, nel confermare le statuizioni della Corte d'appello di Reggio Calabria, con l'ordinanza in commento afferma il seguente principio di diritto: "i contratti collettivi di lavoro non dichiarati efficaci erga omnes ai sensi della legge 741/1959, costituiscono atti di natura negoziale e privatistica e si applicano esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra

soggetti che siano entrambi iscritti alle associazioni stipulanti, ovvero che, in mancanza di tale condizione, abbiano fatto espressa adesione ai patti collettivi e li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento concludente, desumibile da una costante e prolungata applicazione delle relative clausole ai singoli rapporti".

Ebbene, il Supremo collegio non ha ritenuto sufficiente ai fini della prova della implicita adesione al Ccnl Confcommercio, né il richiamo di esso nella lettera di assunzione, né il riferimento in busta paga, tanto che, in difetto di iscrizione del datore di lavoro all'associazione stipulante, ha ritenuto corretto applicare al rapporto di lavoro le statuizioni contenute in un diverso Ccnl, pacificamente estraneo al rapporto stesso, per il sol fatto che fosse "coerente con l'oggetto sociale" così come risultante dalla visura estratta dalla Camera di commercio.

Con l'ordinanza in commento, dunque, viene ancora una volta rimarcato il principio di

libertà sindacale e di scelta da parte del datore di lavoro del Ccnl da applicare all'interno della propria azienda, ma al contempo, trattandosi di una scelta negoziale, viene valorizzato l'onere a carico del datore di lavoro di manifestare tale volontà in modo inequivoco. L'adesione può desumersi da fatti concludenti, quale la pacifica e prolungata applicazione di un determinato Ccnl, ma in difetto di iscrizione all'associazione datoriale stipulante, la prova di tali comportamenti concludenti può in concreto rivelarsi non agevole o, in ogni caso, essere giudicata debole se non addirittura assente, con tutte le conseguenze che ciò comporta da un punto di vista di riparto dell'onere probatorio.

In conclusione, dunque, appare sempre prudente per l'imprenditore aderire all'associazione di categoria stipulante il Ccnl che si sceglie di applicare, affinché tale decisione, espressione della libertà sindacale, non rischi di essere sovvertita in tribunale.

—© Riproduzione riservata—

Niente Irpef sul car pooling offerto ai dipendenti

Il servizio di car pooling offerto dal datore di lavoro ai propri dipendenti è esente ai fini Irpef. Questo è quanto emerge dalla risposta dell'Agenzia delle entrate n. 461 del 2019.

Venendo al caso affrontato dall'amministrazione finanziaria, la società istante sottoponeva diversi quesiti circa il corretto inquadramento giuridico-tributario da applicare in riferimento alla messa a disposizione da parte della stessa società del servizio di car pooling alla generalità dei suoi dipendenti per il tramite di una piattaforma terza ("piattaforma Alpha").

Come noto, il suddetto servizio di mobilità è una nuova modalità di trasporto, non professionale che si sostanzia in un uso condiviso di veicoli privati tra due o più soggetti, driver e rider - rispettivamente guidatore e, cioè, colui che offre il proprio veicolo, e il passeggero che usufruisce del passaggio - che devono percorrere uno stesso tragitto, o una parte di esso, al fine di ridurre i costi di trasporto. In base alla comune prassi sviluppata di recente, detti soggetti spesso sono messi in contatto tra loro attraverso una piattaforma informatica che, peraltro, fornisce anche ulteriori servizi connessi al trasporto. Nel rapporto tra driver e rider, la piattaforma procede ad addebitare le somme relative alla condivisione frazionata delle spese del tragitto calcolate rispetto al numero dei passeggeri e dei parametri forniti dalle tariffe Aci. Successivamente, la stessa piattaforma procede ad attribuire al driver le somme a titolo di rimborso per i costi effettivamente sostenuti. Queste spese, non essendo

percepite dal driver nell'esercizio di una professione, vengono considerate mere movimentazioni di danaro tra privati e non rilevano come reddito di lavoro dipendente. Limitatamente ai profili Irpef, secondo la contribuyente, detto servizio dovrebbe considerarsi irrilevante, ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente, senza alcun limite quantitativo, in ragione dell'art. 51, comma 2, lett. d), Tuir (es. "navetta aziendale"). Secondo tale disposizione, ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro, il servizio di "trasporto collettivo" deve essere prestato alla generalità dei dipendenti o categoria di essi e che quest'ultimi risultino estranei al rapporto tra il datore di lavoro ed il vettore. Inoltre, affinché si applichi detta esenzione, è il datore di lavoro ad organizzare il trasporto. Nella risposta, l'Agenzia fornisce una diversa lettura delle norme circa il trattamento fiscale in capo ai dipendenti del servizio di car pooling, non ritenendo applicabile la citata lett. d), in quanto il datore di lavoro rimane estraneo al rapporto con il vettore - presupposto indispensabile affinché si applichi tale esenzione - limitandosi solamente a mettere a disposizione una piattaforma informatica. Il servizio di car pooling potrebbe, invece, rientrare nella successiva lett. f) dell'art. 51, comma 2, Tuir, ovvero sia l'utilizzazione di opere e servizi aventi "utilità sociale", come educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto (art. 100, comma 1, Tuir), essendo stati assegnati "volontariamente" e rivolti alla generalità dei dipendenti o loro categoria (condizioni queste che consentono

l'esenzione Irpef senza alcun limite quantitativo). La rilevanza sociale dei servizi di car pooling - che ne determina l'esenzione per i dipendenti -, consisterebbe, in un'ottica socio-aziendale, nella riduzione dei "costi sociali e individuali di trasporto aumentando, nel contempo la puntualità dei dipendenti rispetto l'orario di lavoro e favorendone la socializzazione". Ciò considerato, i costi per il car pooling sostenuti dal datore di lavoro, essendo volontari, possono quindi, essere dedotti dal reddito d'impresa nei limiti del 5 per mille delle spese sostenute per prestazioni di lavoro dipendente che risultino dalla dichiarazione dei redditi presentata dal datore di lavoro. Orbene, si ritiene, senza ombra di dubbio, di condividere l'esclusione di tale servizio dalla lett. d). Al contempo, pur apprezzando gli sforzi operati dall'ufficio, non si può sostenere lo stesso con riferimento alla soluzione offerta dall'Amministrazione. Il servizio di car pooling, come descritto dall'istante, potrebbe risultare difficilmente riconducibile ad una delle tassative finalità individuate proprio dall'art. 100, comma 1, Tuir e richiamato dall'art. 51, cit.. Ciò posto, è di tutta evidenza come, tanto il servizio di car pooling, quanto quello di car sharing - esempi moderni di mobilità cd. Sostenibile - trovino difficile collocazione tra i benefit esentasse che compongono un piano di welfare, stante la loro rilevanza sociale e il ridotto impatto sull'ambiente.

Gianpaolo Sbaraglia,
avvocato studio Acta

—© Riproduzione riservata—

Sull'Ilva no ai ricatti

«ArcelorMittal pensa di riscrivere l'accordo prevedendo 5 mila esuberi e dimezzando la produzione. È inaccettabile che una grande multinazionale come ArcelorMittal si permetta di disdettare un accordo firmato anche seguendo il loro piano industriale», è quanto afferma in una nota la Cisl metalmeccanici. «Un intervento pubblico in situazioni come questa serve a garantire che il secondo più grande opificio in Europa produttore di acciai resti aperto, anche perché sarebbe un grave problema produttivo e occupazionale. L'intervento del governo appare doveroso anche perché non bisogna dimenticare che a questa situazione si è arrivati soprattutto per una cattiva gestione della vertenza oramai aperta da circa 15 anni.

—© Riproduzione riservata—

Pagina a cura

DI ENTE BILATERALE CONFEDERALE EN.BLC.

CISAL TERZIARIO - ANPIT- CIDEK - UNICA

WWW.ENBIC.IT TEL.
0688816384/5 SEDE VIA
CRISTOFORO COLOMBO,
115 ROMA