

NEWSLETTER

Trifirò & Partners Avvocati

Editoriale



Dopo la “sosta” rappresentata dagli [Highlights 2009](#) torna l'appuntamento mensile con la nostra newsletter. Il primo numero del 2010 è ricco di novità.

Queste riguardano, in primo luogo, **il nostro Studio che, dopo Roma, Genova e Torino, apre a Trento** in collaborazione con la collega Barbara Fumai che per diversi anni ha lavorato presso la nostra sede. Ed anche la sede “storica” di Via San Barnaba si amplia con l'acquisizione di nuovi locali.

Ci contiamo....e scopriamo di aver raggiunto il traguardo di 80 persone, tra professionisti e collaboratori, accomunati da un'unica filosofia: garantire disponibilità e qualità. Questo è l'augurio che facciamo a noi stessi anche per il 2010.

Nella **“Attualità”** di questa newsletter, il partner Luca D'Arco traccia un quadro delle **novità legislative contenute nella Finanziaria** per l'anno in corso: un quadro molto utile per tutti gli operatori.

Nella Sezione dedicata al **Diritto del Lavoro**, abbiamo puntato **l'obiettivo sul diritto sindacale, con un'importante sentenza della Suprema Corte in tema di sostituzione dei lavoratori scioperanti e due sentenze di merito relative al requisito della “nazionalità”** (che consente al sindacato di poter agire in giudizio solo se a diffusione nazionale) e **al versamento dei contributi sindacali**.

Segnalo, dopo le **“Nostre Sentenze”**, **un interessante articolo, in tema di rapporto di agenzia**, curato dal partner Luca Peron, relativo alla trattativa per il rinnovo dell'Accordo Economico Collettivo del settore industria, con particolare riferimento alla questione dell'indennità di cessazione.

Nella Sezione dedicata al **Diritto Civile** si fa **il punto sulla giurisprudenza della Corte di Cassazione che ancora recentemente si è pronunciata in tema di frazionamento del credito**, ritenendo non conforme a correttezza e buona fede proporre plurime richieste giudiziali per somme derivanti da un unico rapporto obbligatorio.

Sempre nell'ambito del diritto civile, i colleghi Bonaventura Minutolo e Teresa Cofano curano, come d'uso, la parte relativa alle **Assicurazioni**, con **tre sentenze molto interessanti in tema di attività di brokeraggio, di mancato pagamento del premio e sospensione del contratto e, infine, di responsabilità della banca in tema di contratto per il servizio di cassette di sicurezza**.

Abbiamo poi **“Il Punto su...”** curato dal partner Vittorio Provera **sull'interessante tema del regime contributivo delle stock option introdotto dal DL 25 giugno 2008 n. 112 che contiene una deroga al principio di armonizzazione con il regime fiscale**.

Chiude la **rassegna stampa** e, rinnovando gli auguri di Buon Anno, vi diamo l'appuntamento al prossimo numero.

Stefano Beretta e il Comitato di Redazione composto da: Stefano Trifirò, Marina Tona, Francesco Autelitano, Luca D'Arco, Teresa Cofano, Claudio Ponari, Tommaso Targa e Diego Meucci

SOMMARIO

- ✦ EDITORIALE
- ✦ ATTUALITÀ 2
- ✦ DIRITTO DEL LAVORO
- ✦ LE NOSTRE SENTENZE 4
- ✦ RAPPORTO DI AGENZIA 5
- ✦ CIVILE, COMMERCIALE, ASSICURATIVO
- ✦ ATTUALITÀ 7
- ✦ ASSICURAZIONI 7
- ✦ IL PUNTO SU... 9
- ✦ RASSEGNA STAMPA 10
- ✦ CONTATTI 11

Attualità

A cura di Luca D'Arco

LE NOVITÀ LEGISLATIVE PER L'ANNO 2010

A decorrere dal 1° gennaio u.s. è entrata in vigore la Finanziaria per l'anno 2010 (approvata, il 22 dicembre 2009).

Le novità in materia di diritto del lavoro riguardano, in particolare, la gestione degli ammortizzatori sociali e degli incentivi per l'assunzione di determinate categorie di lavoratori, le indennità per i lavoratori a progetto, lo staff leasing, il lavoro occasionale ed accessorio e l'apprendistato.

Per quanto riguarda gli **ammortizzatori sociali**, si segnala che, in via sperimentale per il 2010, per ottenere la disoccupazione ordinaria (non agricola), ai fini di perfezionare il requisito contributivo, si computano, per un massimo di 13 settimane, anche i periodi svolti, nei due anni precedenti, in via esclusiva sotto forma di co.co.co., anche a progetto, mentre verrà corrisposto un incentivo ai disoccupati (non cassaintegrati) con almeno 35 anni di anzianità contributiva.

La Finanziaria prevede poi una serie di disposizioni incentivanti per il reimpiego di determinate categorie di lavoratori.

- ♦ In via sperimentale per l'anno in corso, chi assume lavoratori disoccupati con più di 50 anni godrà di un abbattimento dei contributi a proprio carico pagando solo il 10%. Se il rapporto riguarda soggetti in mobilità o disoccupati con almeno 35 anni di contributi, la durata dell'agevolazione perdura fino al pensionamento ma non oltre il 31.12.10
- ♦ I datori di lavoro che assumono, senza esservi tenuti, a tempo indeterminato e pieno lavoratori in CIG o CIGS edile godranno di un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore per il numero di mensilità di trattamento di sostegno non erogate. Per accedervi, i datori di lavoro non devono aver effettuato nei 12 mesi precedenti, riduzioni di personale per lavoratori con la stessa qualifica e non devono essere in corso sospensioni per CIGS
- ♦ Vengono riconosciuti incentivi economici alle Agenzie per il Lavoro e agli intermediari speciali che attivano azioni per il reinserimento sul mercato del lavoro di operatori svantaggiati. Si tratta, in pratica, di un bonus per ogni lavoratore che viene assunto in forma subordinata (escluso il c. di somministrazione e il c. di lavoro intermittente)

Vengono, invece, ulteriormente prorogate alcune misure relative alla Cigs e alla mobilità già in vigore lo scorso anno:

- ♦ rifinanziamento delle proroghe a 24 mesi della CIGS per cessazione dell'attività
- ♦ mantenimento del trattamento in favore dei lavoratori che siano stati licenziati o il cui rapporto di lavoro sia venuto a cessare. Tale trattamento è pari all'indennità di mobilità
- ♦ estensione dei trattamenti di CIGS e mobilità anche alle imprese commerciali, alle agenzie di viaggi e turismo con più di 50 dipendenti e alle imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti
- ♦ iscrizione nelle liste di mobilità fino al 31.12.10 dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo anche da aziende con meno di 15 dipendenti
- ♦ utilizzo dei contratti di solidarietà difensivi (L. 236/93) anche per le imprese con meno di 15 dipendenti
- ♦ erogazione di un contributo a favore di Italia Lavoro spa per costi di struttura e oneri di funzionamento

♦ concessione di trattamenti integrativi, sulla base di specifici accordi e per non più di 12 mesi, pur se riferiti a specifici settori o ambiti regionali

La Finanziaria riconosce, altresì, che il **collaboratore a progetto** rimasto senza lavoro dal 1° gennaio 2010, abbia diritto ad una somma pari al 30% del reddito dell'anno precedente entro un massimo di 4.000,00 euro purché sia monocommittente, nel 2009 abbia percepito un reddito compreso fra i 5.000,00 e i 20.000,00 euro, sia accreditata presso la gestione separata dell'INPS almeno una mensilità e siano stati versati almeno tre mesi alla gestione separata nel 2009 e sia senza lavoro da almeno due mesi.

Viene reintrodotta lo strumento del c.d. "staff leasing" (somministrazione a tempo indeterminato) ex D. Lgs. 276/03 ma con un ampliamento del suo ambito di applicazione.

Ferma restando la possibilità di ricorrervi per l'area marketing, per la gestione di call center e per le costruzioni edilizie, ora il contratto è ammesso anche per servizi nel settore informatico, per servizi di pulizia, custodia e portineria, per il trasporto di persone/merci, per biblioteche, parchi e musei, per attività di consulenza direzionale e in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia. Inoltre, anche i contratti aziendali possono introdurre ipotesi di ammissione alla tipologia contrattuale in questione. Resta, ovviamente, vietato ricorrervi per sostituire lavoratori in sciopero o in mancanza del documento di valutazione di rischi aziendali aggiornato, mentre è da oggi possibile utilizzarlo per sostituire lavoratori in mobilità o assenti e nel caso in cui abbia una durata iniziale di non più di tre mesi.

Il lavoro occasionale ed accessorio, pur non venendone modificata l'originaria struttura ex D. Lgs. 276/03, è soggetto ad una serie di ampliamenti, primo fra tutti la possibilità di ricorrervi per la PA, con particolare riguardo agli Enti Locali.

Le disposizioni del contratto in oggetto si applicano ora a tutte le imprese familiari, ai giovani sotto i 25 anni, ai pensionati in tutti i settori produttivi, ai lavoratori part time presso un datore di lavoro diverso da quello che già li ha assunti e ai percettori di prestazioni integrative al reddito e valgono anche per le attività di maneggio di cavalli e scuderie e per lavori di giardinaggio, pulizia, manutenzione di edifici, strade e monumenti.

Continuano a rimanere indubbi i vantaggi di minori oneri di gestione per i committenti e di sgravi contributivi per i lavoratori, benché questi ultimi continuino a non essere coperti nei periodi di malattia e maternità e per la corresponsione degli assegni familiari. Per quanto riguarda ***l'apprendistato***, esso beneficerà di appositi stanziamenti economici e della possibilità della percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista in alternativa all'inquadramento fino a due livelli inferiori a quello finale.

Si ricorda, in conclusione, che è stata prorogata la disposizione grazie alla quale **il salario di produttività per redditi fino a 35.000,00 annui e per un massimo corrisposto di 6.000,00 euro verrà tassato al 10%** (restano esclusi da tale ipotesi i c.d. superminimi individuali mentre vengono ora ricompresi i compensi per ROL, ferie e permessi non fruiti).

Diritto del Lavoro

Le Nostre Sentenze

LA SENTENZA DEL MESE

SCIOPERO E LEGITTIME TUTELE DEL DATORE DI LAVORO

(Corte di Cassazione, sentenza n. 26368, 16 dicembre 2009)

Nell'ambito di un giudizio ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori in tema di comportamento antisindacale, la Suprema Corte è tornata ad affrontare la questione della sostituzione dei lavoratori in sciopero, tramite altri dipendenti dell'impresa e, per la prima volta, si è occupata anche della contestuale presenza di lavoratori interinali (oggi i c.d. somministrati).

Il principio, riaffermato, è che il diritto di iniziativa economica, di cui all'art. 41 della Costituzione, persiste anche in occasione dello sciopero – pure diritto costituzionalmente garantito (art. 40) – e trattandosi di diritti di *“uguale dignità .. il limite deve intendersi reciproco”*, per cui deve ritenersi legittimo l'affidamento ad altri dipendenti dei compiti dei lavoratori in sciopero, ove volto a contenere gli effetti negativi di questo.

Tale diritto del datore di lavoro non deve, però, comportare la violazione di norme poste a tutela dei lavoratori. Su quest'ultimo aspetto, la Corte ha, tuttavia, oscillato tra una posizione di maggior apertura, ritenendo, in considerazione delle esigenze aziendali, legittima la sostituzione anche con dipendenti di livello superiore (V. Cass. 9709/2002 e Cass. 20164/2007) ed altra più estrema e restrittiva, secondo cui anche una limitata ed occasionale, come in caso di sciopero, adibizione dei lavoratori a compiti inferiori comporterebbe una violazione dell'art. 2103 cod. civ. (che impone di affidare ai lavoratori le mansioni per cui sono stati assunti o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito) e come tale sarebbe illegittima (V. Cass. 12811/2009).

Con quest'ultima sentenza la Suprema Corte, sulla base di una più corretta interpretazione dell'art. 2103 cod. civ., ovvero che questo è volto a tutelare la professionalità del lavoratore, che non può dirsi lesa nel caso di breve assegnazione *“in particolari momenti di attività produttiva .. di mansioni inferiori rispetto a quelle di competenza”*, torna ad affermare la legittimità della sostituzione dei lavoratori in sciopero con altri di livello superiore. Inoltre la Suprema Corte, cassando la sentenza di merito (Corte d'Appello di Venezia) che aveva ritenuto tout court illegittimo il contestuale ricorso al lavoro interinale, ha affermato che questo deve invece essere ritenuto lecito ove – come nel caso di specie – fosse stato già programmato (per far fronte a picchi di attività) anteriormente all'indizione dello sciopero e fosse *“corrispondente alle concrete esigenze produttive e organizzative dell'azienda”*.

(Causa curata da Anna Maria Corna)

ALTRE SENTENZE

L'INDIZIONE DI SCIOPERI SUL TERRITORIO NAZIONALE NON COSTITUISCE PROVA DELLA NAZIONALITÀ DEL SINDACATO

(Tribunale di Milano, 9 novembre 2009)

Un'organizzazione sindacale ha proposto ricorso in opposizione avverso un decreto ex art. 28 Stat. Lav., che aveva dichiarato il difetto di legittimazione attiva. La società si è costituita in giudizio ribadendo, in via preliminare, il difetto di legittimazione attiva in capo all'organizzazione sindacale, per mancanza del requisito della “nazionalità” richiesto dall'art. 28 citato. Il Tribunale di Milano ha confermato la mancanza della “nazionalità”, modificando, peraltro, in parte la motivazione del provvedimento ricorso, che aveva escluso detto requisito per aver constatato la mancata sottoscrizione di contratti collettivi (in adesione al recente orientamento della Suprema Corte: cfr., *ex plurimis*, Cass. 212/2008; Cass. n. 520/2008 e Cass. n. 19275/2008).

Il Giudice dell'opposizione, invece, ha affermato che non è indispensabile, per provare il requisito della nazionalità, la sottoscrizione di contratti collettivi, ma è necessario *"allegare e dar, poi, prova che la propria attività abbia effettiva e concreta diffusione su tutto il territorio nazionale, ovvero che svolga, di fatto, un'attività sindacale di rilievo nazionale"* ed ha escluso che tale requisito si possa desumere *"da una generale vocazione all'attività nazionale espressa nello Statuto del Sindacato"*, o dal fatto che il sindacato abbia indetto *"scioperi nazionali"*.

(Causa curata da Marina Olgiate e Sara Lovecchio)

CONTRIBUTI SINDACALI

(Corte d'Appello di Venezia, 14 maggio 2009)

La Corte d'Appello di Venezia si è pronunciata in una causa in tema di contributi sindacali, stabilendo una importante distinzione sull'obbligo dei datori di lavoro di corrispondere tali contributi. La Corte ha stabilito che se la trattenuta dei contributi sindacali costituisce cessione del credito, il datore di lavoro non è sempre obbligato a versare tali contributi, poiché l'eccessiva gravosità del relativo costo aggiuntivo può costituire una giustificata esimente rispetto all'obbligo del versamento contributivo. Infatti, i maggiori costi che il datore di lavoro dovrebbe sopportare non sono giustificabili in base al principio dell'esecuzione di buona fede del contratto (art. 1375 cod. civ.), tenuto altresì conto che la trattenuta costituirebbe una integrazione del contratto di lavoro che, in tal caso, non può considerarsi ammissibile secondo la legge ovvero, in mancanza, secondo gli usi ed equità (art. 1374 cod. civ.).

La Corte d'Appello ha osservato che, quando in relazione alla specifica organizzazione aziendale, la trattenuta comporta costi particolarmente eccessivi (come nella ipotesi in cui il numero dei dipendenti sia cospicuo) *"il datore di lavoro può rifiutarsi di dare seguito e la relativa condotta non può costituire comportamento antisindacale"*.

(Causa curata da Paolo Zucchinali)

Rapporto di agenzia

A cura di Luca Peron

PROCEDE LA TRATTATIVA PER IL RINNOVO DELL'AEC SETTORE INDUSTRIA, MA L'ACCORDO IN PUNTO DI INDENNITÀ DI CESSAZIONE È ANCORA LONTANO

In vista dell'incontro programmato per il 22 gennaio u.s., la delegazione delle associazioni datoriali ha messo a punto una controproposta da sottoporre alle organizzazioni sindacali degli agenti in punto di nuova disciplina dell'indennità di cessazione del rapporto di agenzia, che – come è noto – rappresenta il punto focale del rinnovo contrattuale, dopo la censura da parte della Corte di Giustizia UE del 2006.

Nell'ottica di offrire una normativa collettiva chiara che permetta di contenere, per quanto possibile, il moltiplicarsi di contenziosi sull'istituto dell'indennità di risoluzione del rapporto di agenzia, nella **nuova proposta di testo** si prevede un sistema così articolato:

mantenere il FIRR secondo l'attuale meccanismo previsto dall'art. 10 dell'Accordo Economico Collettivo del 20 marzo 2002;

prevedere un'indennità meritocratica calcolata mediante un sistema basato sulle seguenti fasi:

♦ **individuare il valore dell'incremento della clientela e/o del giro d'affari conseguito dall'agente.** Tale valore è da determinare in base alla differenza tra i guadagni complessivi risultanti dalle ultime quattro liquidazioni trimestrali e quelli risultanti dalle prime quattro liquidazioni trimestrali, applicando a questi ultimi i coefficienti di rivalutazione Istat per i crediti di lavoro.

Nel caso di rapporti di agenzia, che all'atto della cessazione siano in corso da più di 5 anni, il suddetto valore dell'incremento è da individuare in base alla differenza tra la media annua dei guadagni complessivi risultanti negli ultimi due anni di durata del rapporto (otto liquidazioni trimestrali) e la media annua dei guadagni complessivi risultanti nei primi due anni di durata del rapporto (otto liquidazioni trimestrali) con la rivalutazione secondo gli indici Istat per i crediti di lavoro.

Nel caso di rapporti di agenzia, che all'atto della cessazione siano in corso da oltre 10 anni, il valore dell'incremento è da individuare in base alla differenza tra la media annua dei guadagni complessivi risultanti negli ultimi tre anni di durata del rapporto (dodici liquidazioni trimestrali) e la media annua dei guadagni complessivi risultanti nei primi tre anni di durata del rapporto (dodici liquidazioni trimestrali) con la rivalutazione secondo gli indici Istat per i crediti di lavoro.

Nel determinare il citato valore dell'incremento si deve tener conto di eventuali variazioni dell'oggetto del contratto di agenzia (variazioni di zona; di clientela; di prodotti e della misura delle provvigioni). In altri termini bisognerà tener conto di eventuali variazioni intervenute nel corso del rapporto in seguito alle quali i guadagni iniziali e finali non possano considerarsi confrontabili. Così ad esempio è necessario che, ove nel corso del rapporto sia stata dimezzata la zona, vadano anche dimezzate (virtualmente) le provvigioni iniziali per renderle omogenee con quelle finali.

Questa prima fase del sistema di calcolo permette di verificare se sussistono le condizioni previste dall'art. 1751 c.c. per il riconoscimento del diritto dell'agente a percepire l'indennità di risoluzione del contratto. In altri termini il valore dell'incremento, determinato secondo le modalità più sopra descritte, tiene conto dell'apporto di nuova clientela e dello sviluppo sensibile del giro d'affari con i clienti già esistenti, nonché del correlativo vantaggio sostanziale procurato all'impresa.

♦ **diminuire il valore dell'incremento di una cifra forfetaria, da definire nell'ambito del nuovo A.E.C., dell'ordine del 25% del valore dell'incremento stesso.** Ciò per tenere conto dell'avviamento dei clienti che l'azienda fornisce all'agente, dell'attività di promozione effettuata dall'azienda, del versamento dei contributi pensionistici all'Enasarco, degli investimenti in marketing e pubblicità, dell'innovazione di prodotti, di promozioni al trade ecc. La cifra ottenuta diventa così la base su cui applicare il c.d. periodo di prognosi e il tasso di migrazione determinati come indicato nei punti seguenti.

♦ **effettuare una stima della probabile durata del periodo nel corso del quale il preponente continuerà a trarre vantaggi dall'attività dell'agente (c.d. periodo di prognosi).** Tale periodo di prognosi è da determinare secondo la tabella allegata. Tabella che, per quanto riguarda il "periodo di prognosi", è costruita sul presupposto che tale periodo sia maggiore laddove vi siano lunghe durate del contratto, l'agente sia un monomandatario e le parti abbiano previsto un patto di non concorrenza post-contrattuale.

♦ **tenere conto che nel corso del periodo di prognosi i vantaggi per l'azienda diminuiscono a causa del passaggio dei clienti alla concorrenza.** Si determina così un tasso di migrazione della clientela da applicare al periodo di prognosi, sottraendo ogni anno una percentuale dalla cifra ottenuta secondo quanto sopra descritto. Tale tasso è da individuare in base ad una apposita tabella, costruita sul presupposto che tale tasso sia maggiore laddove vi siano brevi durate del contratto, l'agente sia un plurimandatario e le parti non abbiano previsto il patto di non concorrenza post-contrattuale.

Applicando dunque il tasso di migrazione alla cifra determinata secondo quanto previsto dal secondo bullet per il periodo durante il quale si ipotizza che l'azienda conservi i vantaggi procurati dall'agente (periodo di prognosi) si ottiene l'importo dell'indennità da corrispondere all'agente.

Da tale importo dovranno essere sottratte le somme accantonate annualmente presso l'Enasarco a titolo di FIRR.

♦ **raffrontare, infine, l'importo calcolato con il tetto massimo dell'indennità, vale a dire la media annuale delle provvigioni negli ultimi cinque anni.** Se l'importo calcolato eccede il tetto massimo, l'indennità sarà pari a quest'ultimo.

L'indennità in questione, come per il passato, non sarebbe dovuta in caso di recesso del preponente per fatto imputabile all'agente ovvero di dimissioni volontarie dell'agente (senza, cioè, che il preponente vi abbia dato causa).

È stato proposto, infine, mediante una norma transitoria, che il nuovo impianto dell'indennità di scioglimento del contratto di agenzia venga applicato ai soli contratti di agenzia stipulati successivamente alla data di sottoscrizione del nuovo Accordo Economico Collettivo e, che per tutti i contratti in corso alla data di sottoscrizione del nuovo Accordo Economico Collettivo continui ad essere applicata la disciplina prevista dagli art. 10 e 11 del precedente Accordo Economico Collettivo del 20 marzo 2002.

Trattasi di principi volti a contemperare le istanze di riforma dell'istituto, resasi improcrastinabile dopo il pronunciamento sfavorevole della Corte di Giustizia UE, con le esigenze di certezza e di gradualità auspiccate dalle aziende preponenti del settore industriale, onde evitare che la nuova disciplina gravi in modo repentino ed eccessivamente oneroso sui bilanci già sofferenti per la congiuntura economica sfavorevole.

Civile, Commerciale, Assicurativo

Attualità

A cura di Francesco Autelitano e Andrea Beretta

OBBLIGAZIONI IN GENERE – FRAZIONAMENTO DEL CREDITO IN PLURIME RICHIESTE GIUDIZIALI – AMMISSIBILITÀ – ESCLUSIONE

In materia di diritto civile, si segnala la sentenza della Corte di Cassazione 20 novembre 2009, n. 24539, in punto di frazionamento del credito in più richieste giudiziali.

La recente decisione ha statuito che non è consentito al creditore di una determinata somma di denaro, dovuta in forza di un rapporto obbligatorio unico, di frazionare il credito in plurime domande giudiziali di adempimento, contestuali o scaglionate nel tempo. Infatti, detta scissione del contenuto dell'obbligazione, operata dal creditore per propria esclusiva utilità - e con unilaterale modificazione peggiorativa della posizione del debitore - contrasta sia con il principio di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 cod. civ.), che deve caratterizzare il rapporto tra le parti non solo durante l'esecuzione del contratto ma anche nell'eventuale fase dell'azione giudiziale per ottenere l'adempimento; sia con il principio costituzionale del giusto processo (art. 111 Cost.), traducendosi la parcellizzazione della domanda giudiziale diretta alla soddisfazione della pretesa creditoria in un abuso degli strumenti processuali che l'ordinamento offre alla parte a tutela del suo interesse sostanziale. La pronuncia ribadisce un principio già sancito da alcuni precedenti della Corte di Cassazione, il più illustre dei quali è quello di cui alla sentenza resa dalle Sezioni Unite della Suprema Corte medesima, datata 15 novembre 2007, n. 23726.

Assicurazioni

A cura di Bonaventura Minutolo e Teresa Cofano

ATTIVITÀ DI BROKERAGGIO – DIRITTO ALLA CORRESPONSIONE DELLE PROVVISORIE SUI CONTRATTI CONCLUSI – ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE TRA IMPRESE ASSICURATIVE E SOGETTI PRIVATI

In tema di contratti di assicurazione è infondata la domanda con la quale il broker rivendichi il pagamento delle provvigioni sui rinnovi ovvero sui nuovi contratti assicurativi stipulati dalla società che sia a lui subentrata, in qualità di broker, nella gestione delle polizze di taluni soci e stipulate in forza di una convenzione ben precisa. Ai sensi della legge n. 792 del 1974, il broker è colui il quale eserciti professionalmente un'attività diretta a mettere in relazione imprese assicurative e soggetti che intendano porsi al riparo dai rischi, assistendoli nella stipula dei relativi contratti e collaborando per la loro esecuzione e gestione. Il broker, quindi, affianca ad un'attività squisitamente intellettuale, anche quella successiva dell'intermediazione nella conclusione dei successivi contratti assicurativi, tipica del ruolo del mediatore. Orbene, qualora il contratto di brokeraggio e la gestione delle pratiche venga affidata ad un nuovo intermediario, non può ritenersi fondata la pretesa rivendicata dal primo e finalizzata alla corresponsione delle provvigioni sui contratti conclusi e ciò anche alla luce dell'art. 1755 c.c. a norma del quale il broker ha diritto alle provvigioni limitatamente agli affari conclusi con il suo intervento.

(Corte d'Appello di Firenze, 3 settembre 2009, sentenza n. 1080)

**ASSICURAZIONE - MANCATO
PAGAMENTO DEL PREMIO -
SOSPENSIONE DEL CONTRATTO -
CLAUSOLA DI REGOLAZIONE DEL
PREMIO - OMESSA COMUNICAZIONE
DA PARTE DELL'ASSICURATO DEI
DATI VARIABILI - CONSEGUENZE -
SOSPENSIONE DEL CONTRATTO EX
ART. 1901 C.C. - ESCLUSIONE -
LIMITI**

Nell'assicurazione contro i danni con clausola di regolazione del premio (in virtù della quale quest'ultimo viene determinato in parte in misura fissa, ed in parte in misura variabile, dipendente dal volume d'affari dell'assicurato o da altri elementi fluttuanti concernenti la sua attività) l'omessa comunicazione, da parte dell'assicurato, dei dati necessari per la determinazione della parte variabile del premio non comporta la sospensione della garanzia assicurativa, ai sensi dell'art. 1901 c.c., a meno che tale effetto non sia espressamente previsto nel contratto, e la relativa clausola non sia debitamente approvata per iscritto ai sensi dell'art. 1341 c.c.

(Corte di Cassazione, 14 luglio 2009, sentenza n. 16394)

**CASSETTE DI SICUREZZA -
RESPONSABILITÀ DELLA BANCA -
CLAUSOLA LIMITATIVA DELLA
RESPONSABILITÀ - NULLITÀ -
CONDIZIONI**

In tema di contratto bancario per il servizio delle cassette di sicurezza, la clausola negoziale che limiti il risarcimento del danno da parte della banca (nella specie, per furto) nell'ambito del valore massimo dei beni introdotti nella cassetta, pur se tale valore sia ragguagliato a vari livelli di canone, senza che sia evidenziato preventivamente il divieto per il cliente di custodirvi valori eccedenti il pattuito, integra un patto di esonero di responsabilità, il quale é nullo, ai sensi dell'art. 1229, primo comma, cod. civ., nell'ipotesi in cui il danno derivi da colpa grave della banca, senza che tale clausola possa influire sulla limitazione quantitativa del danno risarcibile sotto il profilo della prevedibilità del danno stesso (art. 1225 cod. civ.)

(Corte di Cassazione, 30 settembre 2009, sentenza n. 20948)

Il Punto su...

A cura di Vittorio Provera

NUOVO REGIME CONTRIBUTIVO SULLE STOCK OPTION

Il decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 (convertito con modificazione nella legge del 6 agosto 2008 n. 133), all'articolo 82, comma 23, ha disposto l'abrogazione del regime fiscale agevolato in materia di stock option a suo tempo introdotto all'articolo 51, comma 2, lett. G-bis) del TUIR.

Detto regime prevedeva, previo rispetto di determinate condizioni, la non concorrenza - nella determinazione del reddito di lavoro dipendente - della differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

Con l'abrogazione di tale disposizione, viene meno il regime fiscale agevolativo e, pertanto, la differenza tra il valore di mercato dell'azione al momento dell'esercizio di diritto di opzione ed il prezzo pagato dal dipendente concorre sempre a formare il reddito di lavoro dipendente, soggetto a IRPEF.

Il nuovo regime fiscale avrebbe dovuto trovare applicazione, in virtù del principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali, anche ai fini previdenziali. Tuttavia, un'apposita norma contenuta all'articolo 82 comma 24 bis del citato decreto legge 112/2008, ha inserito tra le tassative fattispecie di esclusione dalla base imponibile ai fini contributivi i "redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option".

Tale previsione costituisce dunque una deroga al sopra citato principio di armonizzazione. La nuova disciplina in esame, peraltro, non prevede alcuna condizione o presupposto per l'esclusione, dall'imponibile contributivo, dei redditi derivanti dall'esercizio di piani di assegnazione di azioni. Pertanto, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione ed il prezzo a suo tempo pagato dal dipendente per l'acquisizione delle medesime, è escluso senza riserve dalla base imponibile contributiva.

In tale contesto è intervenuto di recente l'INPS con la circolare n. 123 dell'11dicembre 2009, con la quale ha precisato che, non esistendo nella legislazione italiana una definizione giuridica di stock option, si deve ritenere che "il regime di esenzione contributiva trovi applicazione anche per i piani azionari non generalizzati che prevedano, previo rispetto di determinate condizioni (esempio: previsione di un termine per l'esercizio dell'opzione, raggiungimento di determinati livelli di performance aziendale, essere dipendente della Società al momento dell'esercizio dell'opzione), l'assegnazione a titolo gratuito delle azioni".

In virtù di quanto stabilito sempre dall'articolo 82, al comma 24-ter, introdotto dalla legge di conversione n. 133/2008, il nuovo regime si applica a tutte le azioni assegnate ai dipendenti a decorrere dall'entrata in vigore del decreto, vale a dire dal 25 giugno 2008. In merito, sempre l'INPS, ha puntualizzato che, ai fini dell'applicabilità della nuova disciplina, rileva la data di assegnazione delle azioni. Pertanto, il regime contributivo di esenzione ora in vigore, si applica anche ai piani già deliberati alla data di entrata in vigore del decreto stesso con riferimento, tuttavia, alle azioni assegnate a decorrere dal 25 giugno 2008. La data di assegnazione, poi coincide con quella di esercizio di opzione, indipendentemente dal fatto che la materiale missione o consegna del titolo avvengano in un momento successivo.

Con riferimento al regime contributivo applicabile alle assegnazioni di azioni effettuate prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 112/2008 (e quindi prima del 25 giugno 2008) vige, l'esenzione contributiva da applicare alla sola differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione ed il prezzo pagato dal dipendente. Tuttavia, per poter godere di tali esenzioni contributive, sono necessarie condizioni di diversa natura a seconda della data di deliberazione dei piani di stock option e della data di assegnazione delle azioni. Ciò a seguito del succedersi di norme che hanno via via modificato l'articolo 51, comma 2, lett. G-bis) del TUIR.

RASSEGNA STAMPA

Trifirò & Partners su twitter

<http://twitter.com/TrifiroPartners>

FOLLOW US ON 

♦ **HR On Line - AIDP: N°2 Gennaio 2010**

[“2009. Un anno importante per il Diritto del Lavoro”](#)

Trifirò & Partners Avvocati

♦ **BLOG JOBTalk - JOB24 - IL SOLE 24 ORE: 14/01/10**

[twitter 24job](#) <http://twitter.com/24job>

[“Precari: prima il posto fisso, poi la parità di trattamento \(altrimenti è discriminazione\)”](#)

di Anna Maria Corna

♦ **TopLegal.it: 25/01/10**

[“Trifirò apre a Torino e Trento”](#)

♦ **HIGHLIGHTS T&P 2009**

[twitter TrifiroPartners](#) <http://twitter.com/TrifiroPartners>

Attività dello Studio, novità legislative e giurisprudenziali, approfondimenti, sentenze scelte, eventi, pubblicazioni e rassegna stampa annuale.

Per richiedere la Newsletter T&P (versione in lingua italiana o inglese) scrivere a: newsletter@trifiro.it

L'archivio delle Newsletter T&P è consultabile nella sezione Newsletter del sito www.trifiro.it

TRIFIRÒ & PARTNERS AVVOCATI

Trifirò & Partners ha sede a **Milano** e filiali a **Roma**, **Genova**, **Torino** e **Trento**. Fondato negli anni '60 dall'Avvocato Salvatore Trifirò, oggi annovera 80 professionisti e collaboratori coordinati dai Partners. Leader nel **Diritto del Lavoro**, Trifirò & Partners fornisce assistenza anche in numerose aree del **Diritto Civile**, e in particolare del **Diritto Societario**, **Assicurativo**, **Commerciale**, **Finanziario**, **Industriale** e **Amministrativo**.

Lo Studio, interlocutore delle più importanti aziende nazionali e multinazionali, dispone di una rete di qualificati corrispondenti in tutta Italia, Europa, Asia e Stati Uniti, assicurando la presenza diretta dei propri avvocati in tutto il territorio nazionale e estero.

Dotato di tutti i più moderni sistemi di comunicazione, con tecnologie di supporto continuamente aggiornate, Trifirò & Partners dispone di una fra le più prestigiose biblioteche giuridiche, sia cartacee che multimediali. Lo Studio è centro di riferimento per la formazione professionale, la partecipazione a convegni, la redazione di articoli per i maggiori quotidiani e le riviste specializzate e la redazione di pubblicazioni e libri.

DIPARTIMENTI:

Lavoro, Agenzia, Previdenza e Sindacale
Commerciale, Industriale, Fallimentare
Assicurativo, Bancario, Societario, Contrattuale
Amministrativo
Arbitrati, Famiglia e Successioni

STUDI CORRISPONDENTI:

Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Irlanda, Lussemburgo, Olanda, Portogallo, Spagna, Svezia, Gran Bretagna, Cina, Emirati Arabi Uniti



Milano

20122, Via S. Barnaba 32

Tel.: + 39 02 55 00 11 Fax.: + 39 02 54 60 391; + 39 02 55 185 052; + 39 02 55 013 295

Roma

00192, Lungotevere Michelangelo 9

Tel.: + 39 06 32 04 744 Fax.: + 39 06 36 000 362; + 39 06 32 12 849

Genova

16121, Piazza della Vittoria 12

Tel.: + 39 010 58 01 39; + 39 010 56 22 62 Fax.: + 39 010 58 28 71

Torino

10121, Via Raimondo Montecuccoli 9

Tel.: + 39 011 52 10 266 Fax.: + 39 011 51 19 137

Trento

38122, Via Galileo Galilei 24

Tel.: + 39 0461 26 06 37 Fax.: + 39 0461 26 44 41

trifiro.partners@trifiro.it www.trifiro.it <http://twitter.com/TrifiroPartners>