



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



L.205/2018 art.1

114. *L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.*

D.L. 87/2018 art. 1 bis



Sintesi delle principali differenze fra i due incentivi

a. **Il nuovo esonero** riguarda le assunzioni effettuate nel **biennio 2019 e 2020** di soggetti che, alla data di assunzione:

- non abbiano compiuto il **trentacinquesimo anno di età** ;
- non siano **mai stati assunti** a tempo indeterminato da alcun datore di lavoro.



Dal 2019, invece, **l'Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile** prevede la riduzione a 30 anni del requisito anagrafico



Sintesi delle principali differenze fra i due incentivi

- b. Sia per il nuovo esonero che per l'incentivo strutturale previsto dalla Legge di Bilancio:**
 - i. Lo sgravio è parziale pari al 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.
 - ii. La durata è di 36 mesi con un massimale di euro 3.000 su base annua comunque riparametrato e applicato su base mensile.
 - iii. Non sono ostativi al riconoscimento degli stessi gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato



Sintesi delle principali differenze fra i due incentivi

- c. **Per il nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità** l'effettivo avvio della fruizione dello sgravio è subordinata alla emanazione di un decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con Ministro dell'Economia e delle finanze, che dovrà essere emanato **entro 60 giorni** dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 87/2018 che stabilirà le modalità di fruizione dell'esonero.



Sintesi delle principali differenze fra i due incentivi

- d. **Il nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità non prevede l'ipotesi di portabilità dell'incentivo** nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati.



Sintesi delle principali differenze fra i due incentivi

- e. **Al nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità non si applica la condizione prevista per l'esonero introdotto dalla legge di Bilancio 2018, che non consente di accedere all'incentivo ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti economici individuali e collettivi nella medesima unità produttiva;**



Sintesi delle principali differenze fra i due incentivi

- g. **Al nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità non si applica la decadenza in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione;**



Sintesi delle principali differenze fra i due incentivi

- h. **Il nuovo esonero** non prevede la possibilità di fruizione, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato.



Sintesi delle principali differenze fra i due incentivi

- i. **Il nuovo esonero non prevede** la possibilità di applicazione anche ai casi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.



Sintesi delle principali differenze fra i due incentivi

- j. **Il nuovo esonero non esclude** la possibilità di applicazione dello stesso ai rapporti di lavoro domestico.

- k. **Il nuovo esonero non prevede** la non cumulabilità con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



5. TUTELE CRESCENTI



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



INDICE

1. Introduzione. L'ambito di intervento del Decreto Dignità
2. Normativa a confronto
3. Sintesi delle novità
4. Il d.lgs. n. 23/2015 dopo il Decreto Dignità

Introduzione

L'ambito di intervento del Decreto Dignità

L'art. 3 del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla Legge di conversione n. 96/2018, interviene anche sulla disciplina del **Contratto a tutele crescenti** (d.lgs. n. 23/2015), sebbene limitatamente a 2 ambiti normativi:

1. l'indennità risarcitoria prevista dall'**art. 3, comma 1** (c.d. tutela generalizzata), rivedendo al rialzo il numero di mensilità a titolo di risarcimento in caso di licenziamento illegittimo irrogato per Giustificato Motivo Oggettivo, Giustificato Motivo Soggettivo o Giusta Causa;
2. l'Offerta conciliativa di cui all'**art. 6**, anche qui limitatamente al numero delle mensilità oggetto di offerta.

Gli elementi cardine del d.lgs. n. 23/2018, dunque, non vengono modificati.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



Normativa a confronto

Come cambiano gli artt. 3 (co. 1) e 6 del d.lgs. n. 23/2015?



Art. 3, comma 1

OLD

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità

NEW

*1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.***

Art. 6, comma 1

OLD

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

NEW

*1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a 3 non superiore a 27 mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.*

Art. 6, comma 1

OLD

(...) L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

NEW

(...) L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.



Sintesi delle novità

Il Decreto Legge aveva modificato i limiti minimo/massimo del solo indennizzo previsto per il caso di licenziamento ingiustificato dall'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, non toccando le altre indennità parti dalla disciplina.

La legge di conversione ha provveduto a innalzare i limiti minimo/massimo anche dell'indennità fiscalmente agevolata oggetto della procedura conciliativa prevista dall'art. 6 (già fissati in 2 e 18 mensilità) e ora elevati a 3 e 27 mensilità.

Non vengono invece modificati i valori minimi e massimi dell'indennizzo previsto per la fattispecie disciplinata dal d.lgs. n.23/2015 e, cioè, i vizi formali e procedurali, che rimangono fissati in 2 e 12 mensilità (art. 4), mentre il regime riservato alle Piccole Imprese viene rimodulato indirettamente, come si preciserà in seguito.



Sintesi delle novità

Il nuovo art. 3

Il D.L. n. 87/2018 agisce sulla disciplina dei licenziamenti illegittimi irrogati per Giustificato Motivo Oggettivo, Giustificato Motivo Soggettivo o Giusta Causa, intervenendo esclusivamente sui **profili risarcitori** della sanzione c.d. conservativa.

Ad essere modificato, dunque, non è il criterio di determinazione della sanzione della reintegra – che continua ad essere, nelle intenzioni del legislatore, di tipo “*residuale*”, e cioè confinata al solo licenziamento disciplinare in caso di insussistenza del fatto materiale contestato (cfr. *infra*) – ma soltanto la c.d. tutela indennitaria.

In che modo??





Sintesi delle novità

Il nuovo art. 3

Le modifiche non riguardano il meccanismo di “gradazione” delle c.d. “tutele crescenti”, che continuano ad essere articolate nella misura di n. 2 mensilità per ogni anno di servizio.

Il provvedimento, infatti, si è limitato ad elevare la **forbice del tetto minimo e massimo:**

- da un minimo di 4 fino ad un massimo di 24 mensilità;

si passa ora a

- da un **minimo di 6 fino a un massimo di 36 mensilità.**



Sintesi delle novità

Il nuovo art. 6

Il Correttivo 2018 agisce anche sulla c.d. **Offerta di conciliazione** disciplinata dall'art. 6, d.lgs. n. 23/2015.

Anche qui, le modifiche intervenute in sede di conversione del Decreto non riguardano il meccanismo scalare delle somme offerte in conciliazione – che resta ancorato *“ad una mensilità per ogni anno di servizio”* – ma la **forbice del tetto minimo e massimo:**

- da un minimo di 2 fino ad un massimo di 18 mensilità;

si passa ora a

- da un **minimo di 3 fino a un massimo di 27 mensilità.**



Sintesi delle novità

Il nuovo art. 6

La modifica dell'art. 6 rende sempre più conveniente il ricorso alla conciliazione post-licenziamento, considerati le aspettative e i tempi di una causa di impugnazione.

Trattasi invero di un intervento che comporta anche un aumento degli oneri finanziari collegati all'istituto, per il noto premio fiscale previsto dall'art. 6 cit. di cui si dirà (cfr. *infra*).



Il d.lgs. n. 23/2015 dopo il Decreto Dignità

Focus su

- 4.1. Ambito di applicazione
- 4.2. Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale
- 4.3. Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO): in specie, il licenziamento disciplinare
- 4.4. Il licenziamento affetto da vizi formali e procedurali
- 4.5. Il licenziamento per GMO: novità sostanziali e procedurali
- 4.6. L'Offerta di conciliazione (art. 6)
- 4.7. Piccole imprese e organizzazioni di tendenza
- 4.8. Licenziamenti collettivi



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare **formazione***



Le c.d. Tutele crescenti



Ambito di applicazione

Art. 1 – Campo di applicazione

- 1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di **operai, impiegati o quadri**, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.*
- 2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano **anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato** in contratto a tempo indeterminato.*
- 3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.*



Ambito di applicazione

Tecnica normativa

Il legislatore delegante ha scelto di non modificare l'art. 18, legge n. 300/1970 e l'art. 8, legge n. 604 del 1966, ma di **creare una nuova e distinta disciplina** che si aggiunge a quella preesistente e che si applica ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo.

Pertanto esisteranno due discipline:

- quella preesistente, in nulla modificata dalla nuova norma che si applica a tutti i rapporti già in atto
- e una nuova disciplina che si applica ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo.



Le diverse fattispecie di licenziamento illegittimo

Così come l'art. 18 stat. lav. (nella rinnovata formulazione normativa post L. n. 92/2012), anche il d.lgs. n. 23/2015 articola un sistema sanzionatorio modulato in ragione della tipologia di licenziamento (i c.d. motivi adottati) o dei motivi di illegittimità (sulla base dell'esito giudiziale).





Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

L'art. 2 disciplina il **licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale**, in ordine al quale si registrano le **minori distanze** rispetto all'art. 18, commi 1-3, post Fornero.

1. CONFERMATA LA REINTEGRA

*Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara **la nullità del licenziamento** perché discriminatorio a norma dell'art. 15 Stat. lav., ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, **ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto***



Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Cui si aggiunge una

2. INDENNITA' RISARCITORIA

*“Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al **risarcimento del danno** subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo **dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione**, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”.*



Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Ovvero una

3. INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRA

*“Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, **un’indennità pari a quindici mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento** per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell’indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall’invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione” (comma 3)”.*



Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Si evidenziano comunque talune peculiarità

SULLA

NOZIONE DI LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Il testo del d.lgs. n. 23/2015 è molto più sintetico ed essenziale:

- abbandona l'elencazione casistica delle ipotesi di nullità presente nell'art. 18 stat. lav.
- e tipizza la fattispecie discriminatoria nella casistica dell'art. 15 stat. lav



Testi a confronto

Art. 18, comma 1, primo periodo

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del **licenziamento perché discriminatorio** ai sensi dell'art. 3 L. n. 108/1990, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'art. 35 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al d.lgs. n. 198/2006, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.lgs. n. 151/2001 **ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge** o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro

Art. 2, comma 1

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del **licenziamento perché discriminatorio a norma dell'art. 15, legge n. 300/1970, ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge**, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto



Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

E SULLA

INDENNITA' RISARCITORIA

Cambia la locuzione *“indennità commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto”* ...

... con la locuzione *“indennità commisurata all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto”*

Quest’ultima corrisponderà ad un importo inferiore.



Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

ESTENSIONE AL LICENZIAMENTO ORALE

“Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale” (comma 1)



Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

ESTENSIONE AL LICENZIAMENTO PER INIDONEITA' FISICA DEL LAVORATORE

“La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68” (comma 4)

Cosa cambia rispetto all'art. 18??





Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

L'art. 18 prevede la tutela reintegratoria:

- sia nel caso di licenziamento derivante da inidoneità fisica del lavoratore;
- sia nel caso di superamento del periodo di comporta ai sensi dell'art. 2110, comma 2, c.c.

L'art. 2, comma 4, omette il rinvio all'art. 2110 c.c.

Dunque nell'ipotesi di licenziamento motivato da **superamento del periodo di comporta** (sia perché il comporta non sia stato superato sia perché la malattia è da imputare a responsabilità del datore di lavoro) **non potrà essere applicata la tutela reintegratoria ma esclusivamente la tutela indennitaria** di cui al primo comma dell'art. 3.

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Le novità più rilevanti del d.lgs. 23/2015 riguardano il licenziamento per **Giusta causa** e **Giustificato motivo soggettivo** (c.d. *disciplinare*) e per **Giustificato motivo oggettivo** (c.d. *economico*).

Si assiste ad una rimodulazione delle tutele:

- a)** La **tutela indennitaria** ha applicazione generalizzata (art. 3, comma 1, artt. 7-8).
- b)** La **tutela reintegratoria** ha carattere residuale ed è confinata a specifiche ipotesi (art. 3, commi 2 e 3)

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

a) La Tutela indennitaria

“Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, **nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa**, il giudice dichiara **estinto il rapporto di lavoro** alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al **pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità (*)**.” (comma 1)

(*) Novella ex D.L. n. 87/2018



Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Punti di maggior rilievo

1. La **tutela** di carattere **generale** è incentrata sul mero pagamento di un **indennizzo**.
2. L'entità dell'indennizzo è **sottratta alla valutazione discrezionale del giudice** (nell'art. 18 c'è la forbice 12-24 e decide il Giudice): essa è collegata unicamente all'anzianità di servizio: 2 mensilità per ogni anno di servizio.
3. In ogni caso l'indennità così calcolata **non può essere inferiore a 6 e superiore a 36 mensilità**.

Su quest'ultimo punto interviene la novella 2018!!!

Resta invariato l'incremento delle tutele crescenti ma aumenta il tetto minimo (da 4 a 6) e massimo (da 24 a 36).



Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Analisi comparativa
in materia di tutela indennitaria
tra le due discipline
(art. 18, co. 5, stat. lav.
e
art. 3, co. 1, d.lgs. 23/2015)





RAFFRONTO TRA I REGIMI DI TUTELA INDENNITARIA

ART. 18, CO. 5, STAT. LAV.

-Per **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE**: la condanna del datore di lavoro «al pagamento di un' indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità ..., in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo» (co. 5)

Per **LICENZIAMENTO ECONOMICO**: di un' uguale indennità risarcitoria, ma tenendo conto, oltre che dei «*criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'art. 7, legge n. 604/1966*» (co. 7)

ART. 3, CO. 1, D.LGS. 23/2015

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE ECONOMICO: condanna «al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità



Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Alla disciplina generale dell'art. 3, comma 1, sono poi collegati:

-l'art. 7: “in ipotesi di **cambio di appalto** il lavoratore ha diritto a vedersi computata anche **l'anzianità di servizio maturata** presso il precedente datore di lavoro che ha cessato l'appalto”

e

-l'art. 8: “nel **calcolo dell'indennità** si deve tenere conto **proporzionalmente** anche dei **mesi di servizio** ... qualora la frazione di mese sia uguale o superiore a 15 giorni il calcolo del mese deve essere fatto per intero”

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

b) La Tutela reintegratoria

(nel licenziamento disciplinare)

“Esclusivamente nelle ipotesi di **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** o per **giusta causa** in cui sia direttamente dimostrata in giudizio *l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore*, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione dedotto *l'aliunde perceptum e percipiendum* **(comma 2)**



Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Analisi comparativa
in materia di tutela reintegratoria
tra le due discipline
(art. 18, co. 4, stat. lav.
e
art. 3, co. 2, d.lgs. 23/2015)





RAFFRONTO TRA I REGIMI DI TUTELA REINTEGRATORIA

ART. 18, CO. 4, STAT. LAV.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per **insussistenza del fatto contestato** ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei **codici disciplinari** applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata ...

ART. 3, CO. 2, D.LGS. 23/2015

Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio **l'insussistenza del fatto materiale contestato** al lavoratore, rispetto alla quale **resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento**, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro e al pagamento di un' indennità risarcitoria commisurata



Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Cosa cambia?

Rilevano:

1. l'insussistenza del “***fatto materiale contestato***”;
2. l'esclusione di ogni valutazione del giudice circa la “proporzionalità” del fatto contestato ai fini disciplinari
3. l'eliminazione della previsione della reintegra nel caso in cui il fatto contestato (e sanzionato con il licenziamento) **rientra tra le condotte che la contrattazione collettiva punisce con una sanzione conservativa**



Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Il dibattito sulla insussistenza del fatto contestato

L'art. 3, comma 2, richiama il **dibattito giurisprudenziale e dottrinale** sulla formulazione **“insussistenza del fatto contestato”** inserita nel nuovo testo dell'art. 18 dalla legge n. 92/2012 (Fornero).

Il concetto di “fatto” vede due nozioni contrapposte

FATTO MATERIALE

FATTO GIURIDICO



- 1) **“fatto materiale”**: identifica il “fatto” nella sola condotta materiale (ad es. danneggiamento di un impianto), per cui il Giudice deve limitarsi all’accertamento positivo o negativo del fatto storico (se si è verificato o meno)
- 2) **“fatto giuridico”**: il “fatto” è comprensivo anche delle sue connotazioni giuridiche e disciplinari. Il Giudice procede ad un doppio giudizio: considerato sussistente il fatto, come “fatto materiale”, esso deve essere “*imputabile*” al lavoratore ... cioè occorre valutare l’elemento soggettivo (colpa o dolo) e le c.d. attenuanti (se cioè il danneggiamento dell’impianto è stato causato quale effetto di uno stato di necessità). Occorre poi superare il filtro del Codice disciplinare: se ad esempio preveda che la condotta contestata, e posta a base del recesso, sia riconducibile alle sanzioni conservative, la reintegrazione è sempre dovuta



L'orientamento giurisprudenziale

La giurisprudenza si è dibattuta a lungo sulla questione con orientamenti discordanti.

La prima sentenza in merito risale all'ottobre del 2012, Tribunale di Bologna, in cui si manifesta l'esigenza di valutare anche il fatto giuridico e non limitarsi a quello puramente materiale.

Un orientamento discordante emerge poi dalla sentenza Cass. 6 novembre 2014 n. 23669 dove si esclude ogni discrezionalità da parte del giudice in relazione al fatto giuridico e si relega la decisione al mero fatto materiale.



TRIBUNALE DI BOLOGNA - SENTENZA 15 OTTOBRE 2012

Tribunale di Bologna del 15 ottobre 2012 che ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore ordinando la reintegrazione pure a fronte della dimostrata sussistenza del fatto materiale contestato. Nella pronuncia menzionata, infatti, si è affermato che l'art. 18 della legge n. 300/1970, pur prevedendo espressamente la reintegra soltanto in caso di «insussistenza del fatto contestato», invero parlando di “fatto” fa necessariamente riferimento al **“fatto giuridico”** inteso come «il fatto globalmente accertato, nell'unicum della sua componente oggettiva e nella sua componente inerente l'elemento soggettivo».



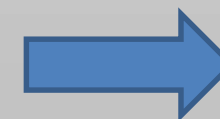
CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA 6 NOVEMBRE 2014 n. 23669

"la reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo all'individuazione della **sussistenza o meno del fatto** della cui esistenza si tratta, **da intendersi quale fatto materiale**, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato".

In seguito la Cassazione ha mutato il proprio orientamento in favore del c.d. “fatto giuridico”

Cass. 13 ottobre 2015 n. 20540 statuisce che la **completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale** e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art. 18, quarto comma.

Pertanto sarebbe necessario un doppio accertamento del giudice sia con riguardo alla sussistenza del fatto materiale sia con riguardo alla rilevanza giuridica dello stesso rispetto alla proporzionalità tra contestazione disciplinare e licenziamento comminato.





CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA 13 ottobre 2015 n. 20540

"...omissis...Quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che il Legislatore, parlando di "insussistenza del fatto contestato" abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, restando estranea al caso presente la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta, rispetto alla sanzione espulsiva (Cass. 6 novembre 2014 n. 23669, che si riferisce ad un caso di insussistenza materiale del fatto contestato). **In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art. 18, quarto comma,** ...omissis...



Da ultimo troviamo

Cass. n. 18418 del 20 settembre 2016

che pone una volta per tutte la parola fine al dibattito in
questione





CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA 20 SETTEMBRE 2016 n. 18418

“l'assenza di illiceità di un fatto materiale pur sussistente, deve essere ricondotto all'ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro, dell'insussistenza del fatto contestato, mentre la minore o maggiore gravità (o lievità) del fatto contestato e ritenuto sussistente, implicando un giudizio di proporzionalità, non consente l'applicazione della tutela cd. reale. Nella specie la sentenza impugnata ha accertato la sostanziale non illiceità dei fatti addebitati, e tale accertamento non ha formato oggetto di adeguata censura ad opera della ricorrente. Deve peraltro chiarirsi che non può ritenersi relegato al campo del giudizio di proporzionalità qualunque fatto (accertato) teoricamente censurabile ma in concreto privo del requisito di antiggiuridicità, non potendo ammettersi che per tale via possa essere sempre soggetto alla sola tutela indennitaria un licenziamento basato su fatti (pur sussistenti, ma) di rilievo disciplinare sostanzialmente inapprezzabile”



Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRA

L' art. 3, comma 2, si conclude con la seguente previsione: **“Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3 ”**

PERTANTO

... Fermo restando il diritto al risarcimento del danno nella misura massima di 12 mensilità, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale ...



Il licenziamento affetto da vizi formali e procedurali

L'art. 4 dispone che :

*“Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con **violazione del requisito di motivazione** di cui all'art. 2, co. 2, legge n. 604/1966 o della procedura di cui all'art. 7, legge n. 300/1970, il giudice dichiara **estinto il rapporto di lavoro** alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al **pagamento di un'indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale **di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione** di riferimento per il calcolo del TFR **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità**, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto”*

COSA CAMBIA RISPETTO ALL'ART. 18, CO. 6, ? →



Il licenziamento affetto da vizi formali e procedurali

COSA CAMBIA?

Rispetto all'art. 18, comma 6 ... l'indennità è ridimensionata :

- **da 6/12 mensilità** (*"in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro"*)
- **passa a "una mensilità per ogni anno di servizio"**, e comunque **"non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità"**





Il licenziamento per GMO (ragioni economico-aziendali)

Si segnalano 2 grandi novità:

- 1) Una di tipo sostanziale:** che riguarda la tutela applicata nei casi di licenziamento per GMO illegittimo.
- 2) Una di tipo procedurale:** che riguarda gli adempimenti da osservare nella implementazione della procedura di licenziamento economico



Il licenziamento per GMO (ragioni economico-aziendali)

1) Novità sostanziale

L'accertata illegittimità del licenziamento economico è sempre sanzionata con la **tutela indennitaria ex art. 3, comma 1:**

- **il giudice dichiara estinto il rapporto;**
- **e condanna al pagamento di una INDENNITA', pari a 2 mensilità ogni anno di servizio, e comunque non inferiore a 4 e superiore a 24 mensilità**

È esclusa la tutela reintegratoria [che si applica in via **residuale** soltanto per i casi di **licenziamento discriminatorio**, ovvero di **licenziamento disciplinare ingiustificato** (per insussistenza del fatto materiale contestato), e di **licenziamento per inidoneità fisica del dipendente** (non accertata)].



Il licenziamento per GMO (ragioni economico-aziendali)

2) Novità procedurale

Per i lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. 23/2015 **non si applica la procedura di preventivo tentativo di conciliazione prevista dall'art. 7, legge n. 604/1966** (e introdotta dalla legge n. 92/2012) per i licenziamenti per GMO disposti da aziende con più di 15 dipendenti.

L'inconveniente —▶

La coesistenza di due distinte procedure del licenziamento per GMO:

- una da applicarsi nei confronti dei dipendenti assunti prima del 7.3.2015
- e una nei confronti dei dipendenti assunti dal 7.3.2015

con la possibilità della contestuale applicazione di entrambe nei confronti dello stesso "evento" di licenziamenti individuali plurimi.



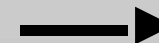
Il licenziamento per GMO (ragioni economico-aziendali)

2) Novità procedurale

In via surrogatoria alla **procedura di preventivo tentativo di conciliazione** prevista dall' art. 7, legge n. 604/1966 ...

... l'art. 6, d.lgs. 23/2015 ha previsto un modello deflattivo del contenzioso che consiste in una

OFFERTA DI CONCILIAZIONE



L'Offerta di conciliazione (art. 6)

Ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, **il datore di lavoro può offrire** entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento – in una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., e all'art. 76 d.lgs. n. 276/2003 (Organi di certificazione) – **a titolo conciliativo un importo pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, in ogni caso in misura non inferiore a 3 mensilità e non superiore alle 27 mensilità (*).**

Tali somme sono ridotte della metà per i dipendenti di piccole imprese.

Le mensilità sono determinate sulla base della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

(*) Novella ex D.L. n. 87/2018 (da 2-8 a 3-27)



L'Offerta di conciliazione (art. 6)

L'importo offerto è **esente da imposte e non è assoggettata a contribuzione previdenziale**, dunque maggiormente conveniente.

Per espressa previsione legislativa, l'offerta deve essere perfezionata mediante consegna di **assegno circolare**.

L'accettazione dell'assegno implica **l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento** anche se il lavoratore l'abbia già proposta.

Ovviamente, **le eventuali ulteriori somme pattuite** nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al **regime fiscale ordinario**



L'Offerta di conciliazione (art. 6)

ONERI DI COMUNICAZIONE

Il comma 3 prevede che il datore di lavoro deve **integrare la comunicazione telematica di cessazione del rapporto di lavoro al centro per l'impiego con un'ulteriore comunicazione**, anch'essa telematica, da trasmettere **entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, in cui occorre indicare espressamente l'avvenuta o meno conciliazione volontaria.**

In caso di omessa comunicazione si applicano le sanzioni previste dalla disciplina sanzionatoria in materia di collocamento (**sanzione amministrativa da euro 100 ad euro 500**).



L'Offerta di conciliazione (art. 6)

Nota Min. Lav. N.
2788/2015

ONERI DI COMUNICAZIONE

Pertanto, **a partire dal 1° giugno 2015** nella sezione "ADEMPIMENTI" del portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) sarà disponibile una applicazione denominata "UNILAV_Conciliazione" attraverso la quale tutti i datori di lavoro potranno **comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione previsto dall'articolo 6** del citato decreto legislativo. A fini meramente esemplificativi, alla presente nota è allegato lo screenshot della procedura.

Per effettuare tale comunicazione i datori di lavoro dovranno registrarsi al portale cliclavoro e accedere all'applicazione inserendo il codice di comunicazione rilasciato al momento della comunicazione di cessazione. Questo dato serve a collegare l'offerta di conciliazione al rapporto di lavoro cessato (**prima schermata**).



ONERI DI COMUNICAZIONE

Il sistema (**seconda schermata**) proporrà i dati presenti nel sistema, già comunicati con il modello "UNILAV_Cess", relativi a lavoratore, datore di lavoro, rapporto di lavoro e **dovranno essere compilati solo i seguenti ulteriori campi:**

- **data di proposta dell'offerta di conciliazione;**
- **esito (SI/NO) di tale offerta**

in caso di esito positivo:

- **sede, tra quelle previste dalla normativa, presso la quale il procedimento di offerta viene effettuato;**
- **importo offerto;**
- **esito del procedimento (SI/NO), ovvero se il lavoratore ha accettato o meno l'importo offerto.**

Da ultimo (**terza schermata**), il sistema dà la possibilità di visualizzare e stampare un riepilogo della comunicazione effettuata.



L'Offerta di conciliazione (art. 6)

ONERI DI COMUNICAZIONE

La comunicazione:

- 1. è dovuta solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore;**
- 2. è dovuta anche dalle agenzie per il lavoro nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro;**
- 3. non va effettuata quando il rapporto di lavoro si risolve durante il periodo di prova.**



L'Offerta di conciliazione (art. 6)

ONERI DI COMUNICAZIONE

I datori di lavoro possono effettuare tale comunicazione direttamente o per il tramite dei soggetti abilitati così individuati dalla normativa vigente:

- i consulenti del lavoro abilitati;
- avvocati e procuratori legali, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali;
- le associazioni di categoria dei datori di lavoro
- le agenzie per il lavoro, di cui all'art. 4, d.lgs. n. 276/2003;
- i consorzi e gruppi di imprese, per conto di tutte le imprese del gruppo



Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

Rivisitazione della c.d. TUTELA OBBLIGATORIA

Area di tutela contenuta nei limiti di cui all'art. 18, co. 8-9.

(datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze **FINO A 15** lavoratori o fino a 5 se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa fino a 15 dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa fino a 5 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa **FINO A 60** dipendenti)



Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

Quale tutela ?

La **TUTELA REINTEGRATORIA** è confinata al solo **LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO**.

Nelle altre ipotesi di licenziamento illegittimo vi è **solo una TUTELA INDENNITARIA**.

Nel **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE**, ad esempio, la **REINTEGRA** non è mai prevista, anche nelle ipotesi in cui il licenziamento sia ingiustificato perchè “il fatto materiale contestato non sussiste”: non si applica l’art. 3, comma 2.



Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

LA TUTELA INDENNITARIA (DIMEZZATA)

L'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'art. 3, comma 1, dall'art. 4, comma 1 e dall'art. 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.

Dunque —————▶

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

DUNQUE

- art. 3, comma 1: tutela indennitaria per **Licenziamento ingiustificato (GC, GMS, GMO)** sia che il fatto materiale addotto esista o meno: **da 2 ad 1 mensilità per ogni anno di servizio.**
- art. 4, comma 1: tutela indennitaria per **Licenziamento viziato nella forma o procedura**: **da 1 a ½ mensilità per ogni anno di servizio.**
- art. 6, comma 1: importo da **Offerta di Conciliazione** esente da Inps e imposte sul reddito: **da 1 a ½ mensilità per ogni anno di servizio.**

In ogni caso: l'importo delle indennità non può superare le **6 mensilità**

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

COME INCIDE IL DECRETO DIGNITÀ

Sull'art. 3, co. 1

Fermo restando il meccanismo scalare di 1 mensilità per ogni anno di servizio, entro il limite di 6 mensilità, cambia il limite minimo di mensilità da riconoscere: passando da 2 mensilità (la metà delle 4 minime sinora riconosciute) a 3 mensilità (la metà delle attuali 6 minime)

Sull'art. 6, co.1

Fermo restando il meccanismo scalare di $\frac{1}{2}$ mensilità per ogni anno di servizio, entro il limite di 6 mensilità, cambia il limite minimo di mensilità da riconoscere: passando da 1 mensilità (la metà delle 2 minime sinora riconosciute) a 1 e $\frac{1}{2}$ mensilità (la metà delle attuali 3 minime).



Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

ESTENSIONE ALLE IMPRESE NO PROFIT E DI TENDENZA

Il d.lgs. n. 23/2015 si applica anche agli imprenditori senza scopo di lucro e alle organizzazioni di tendenza.

Eliminato il privilegio di cui godevano tali soggetti (partiti politici, organizzazioni sindacali, etc..) per i quali **non si applica l'art. 18**, fatte salve le ipotesi di nullità e di licenziamento verbale.

Risolto il contrasto interpretativo sul tema delle c.d. “mansioni di tendenza”: il nuovo regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi troverà applicazione per tutti i lavoratori occupati dalle anzidette organizzazioni, senza alcuna distinzione in ragione delle **mansioni affidate al dipendente**, siano esse **di tendenza ovvero neutre**



Licenziamenti collettivi

Cosa prevede l'art. 10 ??

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato **senza l'osservanza della forma scritta**, si applica il regime sanzionatorio di cui all'art. 2 (**REINTEGRA**).

2. In caso di violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 233/1991, si applica il regime di cui all'art. 3, comma 1 (**TUTELA INDENNITARIA**).

Cosa cambia ??



Licenziamenti collettivi

Molto era cambiato già con la Riforma Fornero

La L. n. 92/2012, nel modificare l'art. 5, comma 3, legge n. 223/1991, ha distinto le ipotesi:

-di violazione delle procedure di cui all'art. 4, legge n. 223/1991 (“*procedura per la dichiarazione di mobilità*”), per la quale è prevista solo la tutela indennitaria di cui all'art. 18, comma 5, stat. lav.

-e di violazione dei *criteri di scelta* di cui all'art. 5, primo comma, legge n. 223/1991, per la quale è prevista la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4, stat. lav



Licenziamenti collettivi

RATIO:

Tale norma aveva un senso:

1. Contenere i danni causati da vizi procedurali, con la sola sanzione indennitaria.

2. Confermare la tutela reintegratoria per le ipotesi di violazioni di norme inderogabili, o comunque collegate a principi costituzionali (di non discriminazione e di parità di trattamento nella scelta dei lavoratori da includere nella procedura di licenziamento collettivo).



Licenziamenti collettivi

Cosa cambia con il d.lgs. 23/2015 ??

L' ART. 10 RICONDUCE ENTRAMBE LE IPOTESI DI VIOLAZIONE che la L. n. 92/2012 sanzionava distintamente (la violazione della **procedura di mobilità** con la sola tutela indennitaria; la violazione dei **criteri di scelta** con la tutela reintegratoria) ad **UN UNICO NUCLEO DI TUTELA, DI NATURA INDENNITARIA.**

E limita la REINTEGRA alla ipotesi – alquanto improbabile – del **LICENZIAMENTO COLLETTIVO PRIVO DI FORMA SCRITTA.**

Quali implicazioni ???



Licenziamenti collettivi

Quali implicazioni ???

La coesistenza di **2 diversi regimi sanzionatori** – uno che si applica per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015, l'altro successivamente – risulterà particolarmente complessa nelle ipotesi di procedure di **licenziamenti collettivi** destinate a dipendenti assoggettati alle distinte discipline.

Si registrano molteplici dubbi di tenuta costituzionale.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



6. ASSOCIAZIONI SPORTIVE DILETTANTISTICHE



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



INDICE

1. Introduzione
2. Testi a confronto
3. A.S.D. dopo le modifiche del decreto dignità



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Introduzione



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il D.L. n. 87/2018 interviene anche sulla regolamentazione dei **rapporti di lavoro nelle associazioni sportive dilettantistiche**.

La **legge n. 205/2017** (legge di Bilancio 2018) aveva introdotto una nuova ipotesi di configurazione delle A.S.D., denominata «**A.S.D. lucrative**».

In relazione ai rapporti di lavoro nelle **A.S.D. non lucrative**, pur non avendo ancora il CONI, alla data dell'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018, diramato la circolare contenente le figure alle quali si sarebbe applicata la nuova disposizione legislativa, ed in assenza di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro, si poteva ipotizzare che le prestazioni, sia sportive che amministrative e gestionali, costituissero **co.co.co.**, che **non erano dovuti contributi e premi e che i redditi si consideravano redditi diversi**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Al pari, i rapporti nelle **A.S.D. lucrative** venivano considerati **co.co.co.**, ma erano dovuti contributi previdenziali e i redditi si consideravano assimilati al lavoro dipendente.



SITUAZIONE ANTE D.L. 87/2018

DAL 1/1/2018

IMPOSIZIONE FISCALE E CONTRIBUTIVA

Tipologia A.S.D.	Redditi	Contributi IVS	Contributi minori	INAIL
Lucrativa	Assimilati	Si (50% per 5 anni)	No	No
Non lucrativa	Diversi	No	No	No

SITUAZIONE ANTE D.L. 87/2018

DAL 1/1/2018

IMPOSIZIONE FISCALE E CONTRIBUTIVA A.S.D. NON LUCRATIVA

Reddito	Aliquota	Addizionali	Contributi	INAIL
Fino a 10.000	0	No	No	No
Da 10.001 a 28.158,28	23 a titolo imposta	Si	No	No
Oltre 28.158,28	23 a titolo di accanto	Si	No	No



SITUAZIONE ANTE D.L. 87/2018

DAL 1/1/2018

ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI

Tipologia collab.	Centro impiego	LUL
Ammin.	Si	Si
Sportiva	Si	Si



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Testi a confronto



D.L. 87/2018 – art. 13

Società sportive dilettantistiche

1. All'art. **1** della legge **27 dicembre 2017, n. 205**, i commi **353, 354, 355, 358, 359 e 360**, sono **abrogati**. In deroga all'art. 3, comma 1, della legge 27 luglio 2000, n. 212, l'abrogazione del comma 355 ha effetto a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.
2. All'art. 2, comma 2, lettera d), del **decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**, le parole **«...,nonché delle società sportive dilettantistiche lucrative»** sono **soppresse.**»



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

INVARIATO

D.P.R. 917/1986 – art. 67, comma 1, lett. m)

Sono **redditi diversi**, se non costituiscono redditi di capitale ovvero se non sono conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, né in relazione alla qualità di lavoratore dipendente:

...



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

INVARIATO

D.P.R. 917/1986 – art. 67, comma 1, lett. m)

m) le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche, e **quelli erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali**, dall'Unione nazionale per l'incremento delle razze equine (UNIRE), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegua finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. **Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

INVARIATO

D.P.R. 917/1986 – art. 69, comma 2

Le indennità, i rimborsi forfetari, i premi e i compensi di cui alla lettera m) del comma 1 dell'articolo 81 **non concorrono a formare il reddito per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a 10.000 euro**. Non concorrono, altresì, a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale



INVARIATO

Legge 133/1999 – art. 25, comma 1

Sulla **parte imponibile dei redditi** di cui all'articolo 81, comma 1, lettera m), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, in materia di redditi diversi, le società e gli enti eroganti operano, con obbligo di rivalsa, una **ritenuta nella misura fissata per il primo scaglione di reddito** dall'articolo 11 dello stesso testo unico, e successive modificazioni, concernente determinazione dell'imposta, **maggiorata delle addizionali di compartecipazione all'imposta sul reddito delle persone fisiche**. La ritenuta è a **titolo d'imposta per la parte imponibile dei suddetti redditi compresa fino a euro 20.658,28** ed è a **titolo di acconto per la parte imponibile che eccede il predetto importo**. Ai soli fini della determinazione delle aliquote per scaglioni di reddito di cui al predetto articolo 11 del citato testo unico, la parte dell'imponibile assoggettata a ritenuta a titolo d'imposta concorre alla formazione del reddito complessivo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

ABROGATO

Legge 205/2017 – art. 1, comma 353

Le attività sportive dilettantistiche possono essere esercitate con scopo di lucro in una delle forme societarie di cui al titolo V del libro quinto del codice civile.



ABROGATO

Legge 205/2017 – art. 1, comma 354

A pena di **nullità**, lo **statuto** delle società sportive dilettantistiche con **scopo di lucro deve contenere**:

- a) nella **denominazione** o ragione sociale, la dicitura "**società sportiva dilettantistica lucrativa**";
- b) nell'**oggetto** o scopo sociale, lo svolgimento e l'organizzazione di **attività sportive dilettantistiche**;

ABROGATO

Legge 205/2017 – art. 1, comma 354

c) il **divieto per gli amministratori di ricoprire la medesima carica in altre società o associazioni sportive dilettantistiche** affiliate alla medesima federazione sportiva o disciplina associata ovvero riconosciute da un ente di promozione sportiva nell'ambito della stessa disciplina;

d) l'**obbligo di prevedere nelle strutture sportive**, in occasione dell'apertura al pubblico dietro pagamento di corrispettivi a qualsiasi titolo, **la presenza di un "direttore tecnico"** che sia in possesso del diploma ISEF o di laurea quadriennale in Scienze motorie o di laurea magistrale in Organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie (LM47) o in Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate (LM67) o in Scienze e tecniche dello sport (LM68), ovvero in possesso della laurea triennale in Scienze motorie.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

SOPPRESSO

Legge 205/2017 – art. 1, comma 356

All'articolo 2, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono aggiunte, infine, le seguenti parole: «**...,nonché delle società sportive dilettantistiche lucrative**».



OLD

D.Lgs. 81/2015 – art. 2, comma 2, lett. d)

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

.....

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, nonché delle società sportive dilettantistiche lucrative. Ultimo aggiornamento 15 settembre 2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

NEW

D.Lgs. 81/2015 – art. 2, comma 2, lett. d)

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

.....

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

ABROGATO

Legge 205/2017 – art. 1, comma 358

Le prestazioni di cui all'articolo 2, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, individuate dal CONI ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242, costituiscono **oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa.**



ABROGATO

Legge 205/2017 – art. 1, comma 359

I compensi derivanti dai **contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati da associazioni e società sportive dilettantistiche** riconosciute dal CONI **costituiscono redditi diversi** ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. I **compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dalle società sportive dilettantistiche lucrative** riconosciute dal CONI **costituiscono redditi assimilati** a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50 del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

ABROGATO

Legge 205/2017 – art. 1, comma 360

A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, i **collaboratori coordinati e continuativi** che prestano la loro opera in favore delle **società sportive dilettantistiche lucrative** riconosciute dal CONI sono iscritti, ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, al **fondo pensioni lavoratori dello spettacolo istituito presso l'INPS**. Per i primi cinque anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la **contribuzione al predetto fondo pensioni è dovuta nei limiti del 50 per cento del compenso spettante al collaboratore**. L'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente. Nei confronti dei collaboratori di cui al presente comma **non operano forme di assicurazione diverse da quella per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



A.S.D. dopo le modifiche del decreto dignità



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Le modifiche introdotte dal D.L. n. 87/2018 hanno l'effetto di far **rivivere le disposizioni ante 1° gennaio 2018.**



SITUAZIONE POST D.L. 87/2018

DAL 12/08/2018

IMPOSIZIONE FISCALE E CONTRIBUTIVA

Reddito	Aliquota	Addizionali	Contributi	INAIL
Fino a 10.000	0	No	No	No
Da 7.501 a 28.158,28	23 a titolo imposta	Si	No	No
Oltre 28,158,28	23 a titolo di acconto	Si	No	No

SITUAZIONE POST D.L. 87/2018

DAL 12/08/2018

ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI

Tipologia collab.	Centro impiego	LUL
Ammin.	Si	Si
Sportiva	No	No



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



7. NOVITA'



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Credito di imposta per Formazione 4.0

Art. 1 commi da 46 a 56 L. 27/12/2017 n. 205



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



- **Viene previsto dalla legge 205/2017 –**
- **Le modalità operative sono contenute nel Decreto del M.I.S.E. del 4/5/2018 -**

A cosa serve

Al fine di stimolare gli investimenti delle imprese nella formazione del personale nelle materie aventi a oggetto le tecnologie rilevanti per il processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese, il Piano Nazionale Impresa 4.0 è stato pensato per sviluppare le cosiddette “tecnologie abilitanti”.



Quali vantaggi

Si tratta di un credito d'imposta del 40% delle spese relative al personale dipendente impegnato nelle attività di formazione ammissibili, limitatamente al costo aziendale riferito alle ore o alle giornate di formazione, sostenute nel periodo d'imposta agevolabile.

Viene stabilito un tetto massimo di 300.000,00 euro per ciascun beneficiario.

La formazione deve essere pattuita attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



Quali vantaggi

Le imprese si impegnano ad investire in formazione ed il 40% di questi costi sostenuti viene recuperato con il credito di imposta.

Occorrono accordi sindacali aziendali o territoriali, depositati all'ITL ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2015 con le caratteristiche individuate dall'art. 51 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015 (maggiore rappresentatività comparativa).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Sono ammissibili al credito d'imposta **anche** le spese relative al personale dipendente, ordinariamente occupato in uno degli **ambiti aziendali individuati nell'allegato A della legge n. 205 del 2017, che partecipa come docente o tutor alle attività di formazione ammissibili**, nel limite del 30% della retribuzione complessiva annua spettante al dipendente.

La misura è applicabile alle spese in formazione sostenute nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



A chi è rivolto

- Imprese residenti nel territorio dello Stato, indipendentemente dalla natura giuridica, dal settore economico di appartenenza, dalla dimensione, dal regime contabile e dal sistema di determinazione del reddito ai fini fiscali
- Enti non commerciali residenti svolgenti attività commerciali rilevanti ai fini del reddito d'impresa
- Imprese residenti all'estero con stabili organizzazioni sul territorio italiano



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



A chi è rivolto

Le **imprese** che potranno fruire del bonus formazione 4.0 sono tutte quelle **residenti in Italia ovvero con stabile organizzazione**, senza particolari requisiti relativi ad attività economica esercitata, regime contabile nonché modalità di determinazione del reddito.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Come conteggiare il costo

Il **costo aziendale** è calcolato in base alla retribuzione del lavoratore dipendente, al lordo di ritenute e contributi, ratei del TFR, delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi, maturati in relazione alle ore o alle giornate di formazione svolte nel corso del periodo d'imposta agevolabile nonché delle eventuali indennità di trasferta erogate al lavoratore in caso di attività formative svolte fuori sede.



Come conteggiare il costo

Sono ammesse al credito d'imposta anche le spese relative a **personale dipendente che partecipa come tutor o docente** in attività di formazione; le spese ammissibili, in questo caso, non potranno eccedere il 30 per cento della retribuzione complessiva annua spettante al dipendente.

Potranno usufruire del credito d'imposta solo le **attività di formazione** svolte per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0.



Le tecnologie previste dal Piano Nazionale Industria 4.0 sono:

- big data e analisi dei dati;
- cloud e fog computing, cyber security;
- sistemi cyber-fisici, prototipazione rapida;
- sistemi di visualizzazione e realtà aumentata;
- robotica avanzata e collaborativa;
- interfaccia uomo macchina, manifattura additiva;
- internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali, applicate negli ambiti elencati nell'allegato A.



Modalità di accesso al beneficio

Per usufruire del nuovo credito d'imposta le imprese dovranno **certificare i costi delle spese di formazione**. La certificazione dovrà poi essere allegata al bilancio.

Le imprese che **non sono soggette a revisione legale dei conti** dovranno comunque avvalersi delle prestazioni di un revisore legale dei conti o di una società di revisione legale dei conti per usufruire del bonus e in tal caso è riconosciuto in aumento del credito d'imposta, un importo non superiore al minore tra quello effettivamente sostenuto e 5.000 euro fermo restando il limite di 300.000 euro.



Procedure di accesso

L'utilizzo in compensazione del credito d'imposta è ammesso a **partire dal periodo d'imposta successivo a quello di sostenimento delle spese ammissibili.**

Le spese relative all'obbligo di **certificazione** contabile si considerano sostenute nello stesso periodo agevolabile.

La fruizione del credito deve avvenire con **compensazione mediante presentazione del modello F24** in via esclusivamente telematica all'Agenzia delle Entrate.

Sussistono **obblighi di documentazione contabile certificata.**

Sussiste **l'obbligo di conservazione di una relazione** che illustri le modalità organizzative e i contenuti delle attività di formazione svolte.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Fonte normativa

art. 1 commi 46-56 della legge 27 dicembre 2017, n. 205

Decreto attuativo del maggio 2018 del Ministero dello Sviluppo economico

Relazione illustrativa al decreto del 4 maggio 2018

Dal sito del Ministero dello Sviluppo Economico



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



Tracciabilità delle retribuzioni: indicazioni operative



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



RIFERIMENTI NORMATIVI

- art. 1, co. 910-915 L. 27.12.2017, n. 205–Legge di Bilancio 2018;
- nota INL prot. n. 4538 del 22 maggio 2018;
- nota INL prot. n. 5828 del 4 luglio 2018;
- nota INL prot. n. 7369 del 10 settembre 2018;



LA TRACCIABILITA' DELLE RETRIBUZIONI

AMBITO DI APPLICAZIONE

L'ambito di applicazione è definito dal comma 912, che lo individua in riferimento a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato;
- 2) collaborazioni coordinate e continuative;
- 3) contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci ai sensi della Legge n. 142/2001.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'applicazione ai rapporti di lavoro subordinato è prevista "indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto". Pertanto, rientrano nell'applicazione tutte le tipologie contrattuali quali, a titolo esemplificativo, i contratti a tempo determinato, a tempo parziale, di apprendistato, di lavoro intermittente.

Quanto ai "contratti di collaborazione coordinata e continuativa", il riferimento non può che essere circoscritto ai contratti d'opera ex art. 2222 c.c. che presentino gli ulteriori elementi previsti dall'articolo 409 c.p.c., come modificato dall'art. 15 della Legge n. 22 marzo 2017, n. 81. Ricordiamo che sono tali quelli che "[...] si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".



RAPPORTI DI LAVORO ESCLUSI

Sono esclusi dal predetto obbligo, così come specificato dal comma 913 dell'art.1 della Legge n. 205/2017, i rapporti di lavoro:

- 1) instaurati con le pubbliche amministrazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001;
- 2) domestico, rientranti nella Legge n. 339/1958, nonché quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei CCNL per addetti ai servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
- 3) Devono inoltre ritenersi esclusi, poiché non rientranti tra i contratti espressamente riconducibili a quelli richiamati al comma 912 dell'art.1 della Legge n. 205/2017, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

RETRIBUZIONE E MODALITÀ DI PAGAMENTO

I datori di lavoro o i committenti dovranno corrispondere ai lavoratori la retribuzione esclusivamente attraverso una banca o un ufficio postale, con una delle seguenti modalità:

- 1) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- 2) strumenti di pagamento elettronico;
- 3) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- 4) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, ad un suo delegato.

In merito agli strumenti di pagamento elettronici, come specificato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota del 4 luglio 2018, n. 5828, potrà essere utilizzata la carta non collegata ad un IBAN. In tale fattispecie, per consentire l'effettiva tracciabilità dell'operazione eseguita, il datore di lavoro dovrà conservare le ricevute di versamento anche ai fini della loro esibizione agli organi di vigilanza.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni. Sul piano operativo il datore di lavoro verosimilmente terrà conto delle scelte che faranno i lavoratori. In ogni caso, in mancanza di scelta da parte del lavoratore, in forza dell'obbligo di legge, il datore di lavoro potrà procedere al pagamento scegliendo una delle opzioni previste.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

L'obbligo riguarda esclusivamente la corresponsione della remunerazione relativa all'attività svolta dal lavoratore, sia esso subordinato o autonomo, rientrante nel campo di applicazione della norma. Al fine di individuare quali siano le voci che rientrano nell'obbligo di pagamento con le modalità previste, si ritiene che occorre riferirsi a tutti quegli elementi della retribuzione previsti dal contratto individuale e collettivo applicabile al rapporto di lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Con riferimento al "pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento" – nel rammentare che l'obbligo non trova applicazione alle pubbliche amministrazioni, l'INL, con la nota del 10 settembre 2018, n. 7369, ritiene conforme alla ratio della disposizione anche l'ipotesi in cui il pagamento delle retribuzioni venga effettuato al lavoratore in contanti presso lo sportello bancario ove il datore abbia aperto e risulti intestatario di un conto corrente o conto di pagamento ordinario soggetto alle dovute registrazioni. In tal caso, infatti, appare comunque assicurata la finalità antielusiva della norma, tenuto conto che il pagamento è effettuato dalla banca e risulta sempre tracciabile anche ai fini di una possibile verifica da parte degli organi di vigilanza.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

In relazione, infine, all'emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato, secondo l'INL il pagamento delle retribuzioni con lo strumento del "vaglia postale" può rientrare in tale ambito, sempreché siano rispettate le condizioni e le modalità di cui all'art. 49, commi 7 e 8, del D.Lgs. n. 231/2007 – ai sensi dei quali "gli assegni circolari, vaglia postali e cambiari sono emessi con l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità" e "il rilascio di assegni circolari, vaglia postali e cambiari, di importo inferiore a 1.000 euro può essere richiesto, per iscritto, dal cliente senza la clausola di non trasferibilità" – e vengano esplicitati nella causale i dati essenziali dell'operazione (indicazione del datore di lavoro che effettua il versamento e del lavoratore/beneficiario, data ed importo dell'operazione ed il mese di riferimento della retribuzione).



ANTICIPI DI CASSA

Gli anticipi di cassa per fondo spese, rimborsi spese ed altre somme corrisposte al lavoratore, diverse da quelle contrattuali, si ritiene possano essere esclusi dall'obbligo di tracciabilità in quanto l'articolo 1, comma 910, della Legge prevede che l'obbligo si applichi al momento in cui i datori di lavoro o committenti, "corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa".

Nello specifico l'Ispettorato, dopo aver richiamato i mezzi di pagamento previsti dal comma 910 dell'art. 1 della L. n. 205/2017, ha precisato che «si condivide l'assunto in base al quale tali mezzi di pagamento riguardano esclusivamente gli elementi della retribuzione; pertanto il loro utilizzo non è obbligatorio per la corresponsione di somme erogate a diverso titolo, quali anticipi di cassa effettuati per spese che i lavoratori devono sostenere nell'interesse dell'azienda e nell'esecuzione della prestazione (es. rimborso spese viaggio, vitto, alloggio).



INDENNITA' DI TRASFERTA

Per ciò che concerne l'indennità di trasferta, posta la natura mista della stessa (risarcitoria e retributiva solo quando superi un determinato importo e con determinate caratteristiche), si ritiene comunque necessario ricomprendere le relative somme nell'ambito degli obblighi di tracciabilità.

Tracciabilità che nell'ipotesi dei rimborsi spese, data la natura solo restitutoria, è comunque garantita dai necessari giustificativi a corredo ed è perciò esclusa dall'applicazione degli obblighi introdotti della L. 205/2017.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



WELFARE AZIENDALE

In assenza di precisazioni si ritiene che anche le somme corrisposte/rimborsate nell'ambito di politiche di welfare aziendale dovranno essere gestite per il tramite di sistemi tracciabili.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

PROSPETTO PAGA E LIBRO UNICO DEL LAVORO

Considerato che il Legislatore fa riferimento alla busta paga, si ritiene che rientrino nell'obbligo tutte quelle somme che, secondo quanto previsto, devono essere inserite nel prospetto paga e nel libro unico del lavoro.

A tal fine occorre ricordare che l'obbligo di consegna al lavoratore di un prospetto paga è previsto dalla Legge 5 gennaio 1953, n. 4. L'articolo 1 della predetta Legge prevede che é fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione “[...]un prospetto di paga in cui devono essere indicati [...] tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute”.

Il successivo articolo 2 aggiunge che: “Le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga, o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo”. Il combinato disposto dei due articoli predetti porta, dunque, a concludere che rientrano nell'obbligo tutti gli elementi che confluiscono nella busta paga e che risultano annotati nel libro unico del lavoro ai sensi dell'art. 39 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla Legge n. 133/2008.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

VERIFICHE ISPETTIVE

Con riferimento alle verifiche ispettive, nelle ipotesi in cui il pagamento della retribuzione o di parte di essa avvenga con bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore, l'istanza di verifica deve essere indirizzata alla filiale dell'Istituto di credito ove è acceso il c/c del datore di lavoro, identificato mediante IBAN, dal quale è stato disposto il bonifico. A tal fine, l'istanza dell'Ufficio dovrà indicare i codici IBAN identificativi dei conti presso i quali i lavoratori (beneficiari del bonifico) hanno richiesto l'accredito degli stipendi. Invece, nel caso in cui il lavoratore abbia dato, per iscritto, indicazione di accreditare le somme su conto corrente intestato a soggetto diverso, alla banca dovranno essere comunicati i dati (nome e cognome e IBAN) dei titolari dei relativi conti.

Nel caso in cui il pagamento della retribuzione o di parte di essa avvenga con strumenti di pagamento elettronico, gli Uffici dovranno fornire alla banca del datore le stesse informazioni previste per i pagamenti eseguiti a mezzo bonifico (codice IBAN del beneficiario) e riceveranno dalla stessa le informazioni sopraindicate. I pagamenti effettuati in favore di una carta di pagamento dotata di IBAN vengono infatti eseguiti dalle banche tramite bonifico.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Nel caso di pagamento in contanti attraverso conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento e attraverso conto corrente/conto di pagamento ordinario, gli Uffici ispettivi dovranno comunicare alla banca del datore di lavoro il codice fiscale e i dati anagrafici (nome e cognome) dei lavoratori. La banca, svolte le opportune verifiche, può segnalare quanto segue:

- il lavoratore ha riscosso le somme, specificando data e importo erogato;
- la retribuzione è stata messa a disposizione ma il lavoratore non ha ancora provveduto al ritiro delle somme;
- le somme messe a disposizione sono state restituite al datore di lavoro per superamento dei termini di giacenza (solitamente le somme sono a disposizione per un periodo di tempo limitato, ad es. 30 o 60 giorni).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Nelle ipotesi di versamento tramite assegni bancari gli Uffici potranno chiedere evidenza degli stessi, tratti e pagati sul conto del datore di lavoro, in un determinato periodo di tempo. In particolare, specificando nell'istanza il numero dell'assegno consegnato al lavoratore, l'Istituto di credito del datore potrà fornire le seguenti informazioni: importo, codice ABI e codice CAB della banca che ha negoziato l'assegno (cioè quella presso la quale l'assegno è stato versato per l'incasso), data pagamento, eventuale esito dell'assegno. Si precisa che l'Istituto di credito del datore di lavoro può non conoscere il soggetto in favore del quale l'assegno è stato emesso e pagato (qualora l'assegno sia passibile di girata – importo inferiore a 1.000 euro – il beneficiario potrebbe essere diverso dal soggetto che ha incassato il titolo).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Inoltre, laddove si rendesse necessario, sulla base delle informazioni ricevute dall'Istituto di credito del datore di lavoro, in particolare grazie ai codici ABI e CAB della banca negoziatrice, il personale ispettivo potrà rivolgere a quest'ultima un'istanza per avere indicazioni sul soggetto che ha versato ed incassato l'assegno. Ai fini della verifica gli Uffici devono comunicare all'Istituto negoziatore il numero dell'assegno.

Laddove il pagamento della retribuzione sia effettuato a mezzo assegno circolare di cui il datore di lavoro abbia fatto richiesta di emissione presso una banca (ove intrattiene un rapporto di conto ovvero abbia versato delle somme), quest'ultima – in aggiunta alle informazioni sopra indicate per gli assegni bancari – potrà fornire evidenza del beneficiario in favore del quale il titolo è stato emesso. Anche in questo caso, gli Uffici richiedenti la verifica dovranno fornire all'Istituto di credito gli estremi del numero identificativo dell'assegno circolare.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

In ordine ai pagamenti mediante assegno bancario o mediante assegno circolare, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia fornito al personale ispettivo alcuna prova dell'emissione di tali titoli, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

Gli ispettori dovranno aver cura di conservare il mezzo di trasmissione della richiesta effettuata, con attestazione della data di invio e di ricezione, considerato che tale data assume rilevanza nell'ambito del procedimento istruttorio.

Infine, laddove gli stessi ispettori abbiano riscontrato pagamenti in contanti per un importo stipendiale mensile complessivamente pari o superiore a € 3.000, si configura, altresì, la violazione dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2007, secondo cui è vietato il trasferimento di denaro contante e di titoli al portatore in euro o in valuta estera, effettuato a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, siano esse persone fisiche o giuridiche, quando il valore oggetto di trasferimento, è complessivamente pari o superiore a 3.000 euro.



SANZIONI

Come già precisato, il comma 910 prevede, dal 1° luglio 2018, l'obbligo per i datori di lavoro o committenti di corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei mezzi appositamente individuati.

Il comma 911 aggiunge, inoltre, il divieto di corrispondere la retribuzione direttamente al lavoratore, per mezzo di denaro contante, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

In caso di violazione, oltre a quanto già indicato relativamente alla prova del pagamento tra le parti, il comma 913 prevede che **“al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di cui al comma 910 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro”**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

La formulazione della norma lascia intendere che il regime sanzionatorio sia riferito alla totalità dei lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro, con la conseguenza che la sua applicazione prescinde dal numero di lavoratori interessati dalla violazione.

Pertanto, come chiarito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota del 4 luglio 2018 n. 5828, in relazione alla consumazione dell'illecito, il riferimento all'erogazione della retribuzione comporta l'applicazione di tante sanzioni quante sono le mensilità per cui si è protratto l'illecito.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'introduzione dell'apparato sanzionatorio descritto comporta che, a prescindere da controversie tra le parti, gli organi competenti a rilevare una violazione procedano all'irrogazione della sanzione prevista.

Il momento di consumazione dell'illecito che darà origine alla sanzione sarà quello in cui il datore di lavoro o committente avrà proceduto al pagamento con una modalità diversa da quella espressamente prevista.

Sugli aspetti sanzionatori è intervenuto recentemente l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 4538 del 22 maggio 2018, nella quale ha fornito istruzioni agli organi di vigilanza. **L'Ispettorato ha chiarito che la sanzione si applica anche nel caso in cui il datore di lavoro o committente abbia effettuato il pagamento con le modalità previste, ma abbia successivamente revocato, ad esempio, il bonifico, ovvero l'assegno bancario eventualmente emesso sia stato annullato prima dell'incasso.**

Un altro aspetto su cui è intervenuto l'INL riguarda l'inapplicabilità dell'istituto della diffida, prevista dall'articolo 13 del D.Lgs. n.124/2004.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'illecito in esame non risulta materialmente sanabile, alla luce della consumazione definitiva dell'illecito nel momento in cui si fosse effettuato il pagamento con modalità diverse da quelle previste o comunque in violazione della legge.

La sanzione sarà determinata nella misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della Legge n. 689/1981. Dunque, considerando che la somma minore, nel caso di specie, è quella pari a un terzo del massimo, l'importo dovuto sarà pari a 1.666,67 euro. Entro 30 giorni sarà possibile presentare scritti difensivi al direttore della sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro, avverso verbale di contestazione e notificazione dell'illecito degli organi di vigilanza, ovvero chiedere audizione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

FIRMA DELLA BUSTA PAGA

Il Legislatore, al comma 912, prevede che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisca prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione. Ricordiamo, peraltro, che la giurisprudenza ha riconosciuto al lavoratore la possibilità, in sede processuale, di dimostrare che la sottoscrizione apposta sulla busta paga non costituisca la prova dell'avvenuto pagamento. Dal 1° luglio 2018 sarà invece, per legge, necessario provare il pagamento attraverso i mezzi espressamente individuati.