



Le indennità risarcitorie ed indennitarie del licenziamento illegittimo

Portogruaro 22 marzo 2019

Dott.ssa Patrizia Gobat

Consulente del lavoro

INDENNITA' RISARCITORIE E SOSTITUTIVE

L'ipotesi di declaratoria giudiziale di licenziamento illegittimo e di reintegra sul posto di lavoro porta con sé problematiche applicative connesse al trattamento fiscale e contributivo delle indennità risarcitorie e sostitutive.

INDENNITA' RISARCITORIE E SOSTITUTIVE

Casistiche principali

- licenziamento di personale assunto fino al 6 marzo 2015;
- licenziamento di personale assunto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;
- licenziamento di personale a cui si applica la tutela obbligatoria, in quanto appartenente a imprese di minor dimensione (fino a 15 dipendenti).

LA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO

- Articolo 18 legge 300/1970, co. 2-3-4-5 - Le indennità sono commisurate alla Retribuzione Globale di Fatto (RGF)
- D.Lgs. 23/2015 (tutele crescenti) – le indennità sono commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

LA RETRIBUZIONE GLOBALE DI FATTO

Il prevalente orientamento giurisprudenziale porta a considerare come rientrante nel concetto di **retribuzione globale di fatto** quella spettante al lavoratore al tempo del licenziamento, comprendendo nel relativo parametro di computo non soltanto **la retribuzione base**, ma **anche ogni compenso di carattere continuativo che si ricollegghi alle particolari modalità della prestazione in atto al momento del licenziamento** (con esclusione, quindi, dei soli emolumenti eventuali, occasionali od eccezionali).

LA RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO DEL TFR

La retribuzione **utile al calcolo del TFR è definita dall'articolo 2120 c.c.:**

“Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”

Pertanto:

Verifica della previsione del CCNL

In assenza di indicazione specifica nella contrattazione collettiva – somme corrisposte a titolo non occasionale

IL TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E FISCALE

REGIME CONTRIBUTIVO: gli importi corrisposti a seguito dell'accordo transattivo sono imponibili sotto l'aspetto previdenziale solo se esiste un collegamento tra l'importo corrisposto e il rapporto di lavoro.

Non sono imponibili le somme corrisposte a **titolo transattivo** riconducibili alla cessazione del rapporto di lavoro (cosiddetta transazione risolutiva) o al fine di incentivare l'esodo e in genere quelle erogate in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro (art. 12, comma 4, lett. b), legge 153/1969).

IL TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E FISCALE

REGIME FISCALE: escludendo l'imponibilità per le somme collegate al cosiddetto danno emergente (risarcimento per danno all'immagine, biologico, perdita di chance, ecc.), nelle ipotesi di indennizzo **da lucro cessante**, gli importi oggetto di transazione sono imponibili a vario titolo (Circ. Min. Finanze n. 326/E/1997).

Transazione risolutiva - chiusura rapporto di lavoro -> Tassazione separata – Aliquota TFR

Transazione su redditi arretrati - art. 17, comma 1, lett. b) TUIR -> Tassazione separata – Aliq. media biennio.

Transazione su redditi ordinari e in costanza del rapporto -> Tassazione ordinaria

CALCOLO DELLA SOGLIA DEI 15 DIPENDENTI

Nell'ordinamento giuslavoristico sia la legge che la giurisprudenza hanno fissato, per specifiche tipologie di rapporto di lavoro, alcuni criteri da utilizzare ai fini della determinazione dell'organico aziendale.

In alcuni casi si tratta di **criteri specifici** che variano a seconda dell'adempimento da osservare o dell'istituto in concreto da applicare (ad esempio ai fini dell'applicazione delle procedure di mobilità e dei licenziamenti collettivi, della CIGS, del collocamento obbligatorio, della disciplina dei licenziamenti individuali ecc).

In altri casi si tratta di criteri generali che, salvo specifiche ed espresse deroghe di legge o contratto collettivo, **sono applicabili sempre**, in quanto prescindono dalla finalità per cui si richiede la determinazione dell'organico aziendale.

CALCOLO DELLA SOGLIA DEI 15 DIPENDENTI

Per quanto riguarda i criteri di carattere generale si pongono essenzialmente due questioni:

- 1) la determinazione del livello occupazionale in generale e del momento in cui tale rilevazione deve essere riferita;
- 2) l'identificazione dei lavoratori computabili in funzione delle specifiche tipologie di rapporti.

Quanto alla prima questione può ritenersi applicabile in via generale il principio della "**normale occupazione**" elaborato dalla giurisprudenza ai fini dell'applicabilità del regime di tutela reale in caso di licenziamenti individuali (art. 18 Statuto dei lavoratori).

CALCOLO DELLA SOGLIA DEI 15 DIPENDENTI

Secondo la Cassazione occorre rifarsi al criterio della normale occupazione quale risultante dall'organigramma aziendale nel periodo antecedente alla data del licenziamento, senza tener conto di contingenti ed occasionali riduzioni e/o aumenti di personale (Cass. 1298/1996 e Cass. 13274/2003).

L'indagine deve essere effettuata vagliando la situazione dell'impresa medesima nel suo complesso, quale emerge dal diagramma delle variazioni del personale verificatesi nell'anno in cui è stato intimato il licenziamento ed operando un'armonica media non rigidamente e meramente quantitativa, ma che approfondisca il fenomeno nei suoi aspetti economici, congiunturali e sociali che possono di volta in volta identificare la reale ed oggettiva dimensione dell'impresa (Cass. n. 4394/1974).

CALCOLO DELLA SOGLIA DEI 15 DIPENDENTI

2. Tipologie di rapporto

Tempo determinato

L'art. 27 del decreto legislativo n. 81/2015 stabilisce che "salvo che sia diversamente previsto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro".

CALCOLO DELLA SOGLIA DEI 15 DIPENDENTI

La Nota del Ministero del Lavoro n. 30/2013 ha chiarito che "ai fini della corretta determinazione della base di computo, occorre effettuare la somma di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato, svolti a favore del datore di lavoro nell'ultimo biennio e successivamente dividere il totale per 24 mesi".

CALCOLO DELLA SOGLIA DEI 15 DIPENDENTI

Part Time

In base a quanto previsto dall'art. 9 del decreto n. 81/2015, tali lavoratori devono essere computati "in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno".

Ai sensi dell'art. 18 della legge 300/1970 "il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore".

Sarà quindi necessario sommare i periodi di lavoro svolti dai lavoratori part-time, per poi dividere tale risultato per l'orario a tempo pieno svolto in azienda.

Nel procedere al calcolo si dovranno arrotondare solamente le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario pieno.

CALCOLO DELLA SOGLIA DEI 15 DIPENDENTI

Lavoro intermittente

Secondo l'art. 18 del decreto n. 81/2015 il criterio del computo in base alla valutazione dell'orario di lavoro effettivamente svolto è valido anche per i lavoratori intermittenti, che devono essere conteggiati in proporzione all'orario di lavoro spiegato nell'arco di un semestre, non dovendosi quindi conteggiare il periodo di disponibilità.

CALCOLO DELLA SOGLIA DEI 15 DIPENDENTI

Esclusioni

Non vengono considerati ai fini del computo i lavoratori assunti con contratto di **inserimento e di reinserimento** e i lavoratori **somministrati**.

Sono esclusi i lavoratori **a domicilio e gli apprendisti**.

Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

REGIME SANZIONATORIO DELL'ART.18 PER GLI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015

REINTEGRA PIENA (art.18, co.2-3, L. n.300/70)

Fattispecie applicabili

Licenziamento discriminatorio o, comunque nullo (intimato in violazione dei divieti di licenziamento per causa di matrimonio o per fruizione del congedo di maternità; determinato da motivo illecito, etc.): tutela valida per tutti i datori di lavoro a prescindere dal numero dei lavoratori e ai dirigenti;

- licenziamento intimato in forma orale: tutela valida per tutti datori di lavoro a prescindere dal numero dei lavoratori e ai dirigenti;
- licenziamento collettivo intimato in forma orale (non scritta).

Sanzione giuridica e risarcitoria

Reintegra piena e pagamento dell'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra, con un minimo di 5 mensilità, dedotto quanto percepito del lavoratore per lo svolgimento di altre attività (c.d. aliunde perceptum).

REGIME SANZIONATORIO DELL'ART.18 PER GLI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015

Aspetto contributivo e fiscale

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegra.

L'indennità sarà imponibile fiscale e tassata secondo le seguenti modalità:

- a) per le retribuzioni collegate ad anni precedenti: applicazione della tassazione separata ex artt.17,co.1, lett.b), e 21 Tuir (aliquota media del biennio precedente);
- b) per le retribuzioni collegate ai mesi del periodo d'imposta corrente: applicazione della tassazione ordinaria (aliquote a scaglioni di reddito ex art.11 Tuir).

REGIME SANZIONATORIO DELL'ART.18 PER GLI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015

Misura alternativa alla reintegra: fattispecie, regime fiscale e contributivo

E' prevista su scelta del lavoratore e consiste nel pagamento di un'indennità sostitutiva pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione.

Sotto l'aspetto fiscale l'indennità sostitutiva alla reintegra dovrà essere assoggettata a prelievo fiscale secondo la modalità separata *ex art.17, co.1, lett.a)*, Tuir e, quindi, tramite l'applicazione dell'aliquota di tassazione del Tfr (*art.19, co.1 Tuir*).

Sotto l'aspetto previdenziale e assistenziale tali somme non saranno assoggettate a prelievo contributivo, in quanto indennità risarcitorie collegate alla cessazione del rapporto di lavoro.

REGIME SANZIONATORIO DELL'ART.18 PER GLI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015

REINTEGRA MITIGATA (art.18, co.4, L. n.300/70)

Fattispecie applicabili

- Mancanza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo per l'insussistenza del fatto contestato o per la punibilità dello stesso, sulla base dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili, con una sanzione conservativa;
- difetto del giustificato motivo oggettivo addotto consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore o intimazione del licenziamento prima del decorso del c.d. periodo di comportamento (ossia il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia);
- manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento collettivo violazione dei criteri di scelta ex art.5, L. n.223/91.

Sanzione giuridica e risarcitoria

Reintegra e pagamento dell'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra, dedotto quanto percepito del lavoratore per lo svolgimento di altre attività (*c.d. aliunde perceptum*) e quanto lo stesso avrebbe potuto percepire ricercando con diligenza una nuova occupazione (*c.d. aliunde percipiendum*) per un **massimo di 12 mensilità** della retribuzione globale di fatto.

REGIME SANZIONATORIO DELL'ART.18 PER GLI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015

Aspetto contributivo e fiscale

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maggiorati degli interessi nella misura legale, **senza applicazione delle sanzioni per omesso o ritardato versamento** per il periodo dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegra, dedotta la contribuzione accreditata al lavoratore per lo svolgimento di altre attività.

Sotto l'aspetto fiscale sarà imponibile fiscale e tassata secondo le seguenti modalità:

- per le retribuzioni collegate ad anni precedenti: applicazione della tassazione separata ex artt.17, co.1, lett.b), e 21, Tuir (aliquota media del biennio precedente);
- per le retribuzioni collegate ai mesi del periodo d'imposta corrente: applicazione della tassazione ordinaria (aliquote a scaglioni di reddito ex art.11 Tuir).

REGIME SANZIONATORIO DELL'ART.18 PER GLI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015

Misura alternativa alla reintegra: fattispecie, regime fiscale e contributivo

In tale circostanza, il datore di lavoro sarà obbligato:

- al pagamento di un'indennità, a favore del lavoratore, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (detratto il c.d. aliunde perceptum e l'aliunde percipendum) per un massimo di 12 mensilità;
- al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali per il periodo coperto da tale periodo;
- al pagamento di un'indennità di rinuncia alla reintegrazione, commisurata a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto.

Sotto l'aspetto fiscale l'indennità sostitutiva alla reintegra dovrà essere assoggettata a prelievo fiscale secondo la modalità separata tramite l'applicazione dell'aliquota di tassazione del Tfr (art.19, co.1, Tuir).

Sotto l'aspetto previdenziale e assistenziale tali somme non saranno soggette a prelievo contributivo in quanto collegate alla cessione del rapporto di lavoro.

REGIME SANZIONATORIO DELL'ART.18 PER GLI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015

SANZIONE ECONOMICA SENZA REINTEGRA (art.18, co.5, L. n.300/70)

Fattispecie applicabili

- Altre ipotesi in cui manchi la giusta causa o il giustificato motivo soggettivo;
- Insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento collettivo per vizi di procedura ex art.4, L. n.223/91.

Sanzione giuridica e risarcitoria

La reintegra non è prevista (confermata la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento). Come risarcimento è previsto il pagamento di un'"*indennità risarcitoria onnicomprensiva*" (idonea a coprire anche i versamenti contributivi), compresa tra un **minimo di 12** e un **massimo di 24 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Aspetto contributivo e fiscale

Il versamento contributivo non è previsto. L'indennità risarcitoria sarà imponibile fiscale e tassata ex art.17, co.1, lett.a), Tuir, e quindi tramite l'applicazione dell'aliquota di tassazione del Tfr (art.19, co.1, Tuir).

REGIME SANZIONATORIO DELL'ART.18 PER GLI ASSUNTI FINO AL 6 MARZO 2015

SANZIONE ECONOMICA RIDOTTA SENZA REINTEGRA (art.18, co.6, L. n.300/70)

Fattispecie applicabili

- Inefficacia del licenziamento per violazione dell'obbligo di motivazione contestuale ex art.2, L. n.604/66;
- inefficacia del licenziamento per violazione della procedura disciplinare ex art.7, L. n.300/70.

Sanzione giuridica e risarcitoria

La reintegra non è prevista (confermata la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento). E' previsto come risarcimento un'"indennità risarcitoria onnicomprensiva" (idonea a coprire anche i versamenti contributivi), compresa tra un **minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Aspetto contributivo e fiscale

Il versamento contributivo non è previsto. L'indennità risarcitoria sarà imponibile fiscale e tassata ex art.17, co.1, lett.a), Tuir..

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Il D.Lgs. 4 marzo 2015, n.23, pubblicato in G.U. n.54/15, prevede un differente regime di sanzionabilità per il licenziamento dichiarato illegittimo e intimato al lavoratore con contratto a tempo indeterminato, instaurato **dal 7 marzo 2015**.

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti riguarda:

- i lavoratori subordinati con qualifica di: operaio, impiegato, quadri (sono esclusi i dirigenti);
- le assunzioni decorrenti dall'entrata in vigore del decreto (7 marzo 2015);
- le conferme in contratti a tempo indeterminato di contratti a termine o in apprendistato a decorrere dall'entrata in vigore del decreto (7 marzo 2015);
- i contratti di lavoro subordinato ex art.2094 cod.civ. a tempo indeterminato.

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Caratteristica del predetto contratto è la **non applicazione** del regime sanzionatorio per licenziamento illegittimo previsto dall'art.18, L. n.300/70, ferma restando la necessaria giustificazione al recesso del datore di lavoro (giusta causa, giustificato motivo soggettivo e oggettivo).

L'art.1, D.Lgs. n.23/15, prevede che ai datori di lavoro che superano i 15 dipendenti tramite l'assunzione di personale con contratti a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015 (tutele crescenti) si debba applicare la disciplina del D.Lgs. n.23/15 **anche ai rapporti di lavoro instaurati precedentemente** all'entrata in vigore del decreto.

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

REINTEGRA PIENA (art.2): LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO O IN FORMA ORALE.

Fattispecie applicabili (a imprenditori e non imprenditori)

- Licenziamento nullo ex art.153, L. n.300/70, e ogni altra causa di nullità prevista dalla legge (licenziamento discriminatorio o, comunque, nullo in quanto intimato in violazione dei divieti di licenziamento per causa di matrimonio o per fruizione del congedo di maternità; determinato da motivo illecito etc.);
- licenziamento intimato in forma orale (inefficace);
- difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore anche ai sensi degli art.4, co.4, e 10, co.3, L. n.68/99;
- licenziamento collettivo intimato in forma orale .

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Sanzione giuridica e risarcitoria

Sono previste la reintegra e il pagamento dell'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr corrispondente al periodo decorrente dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra, con un **minimo di 5 mensilità**, dedotto quanto percepito del lavoratore per lo svolgimento di altre attività (c.d. aliunde perceptum) nel periodo di estromissione.

Aspetto contributivo e fiscale

E' previsto il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo dal giorno del licenziamento al giorno dell'effettiva reintegra.

Sotto l'aspetto fiscale l'indennità (non inferiore a 5 mensilità) commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per il periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra sarà imponibile fiscale e tassata secondo le seguenti modalità:

- per le retribuzioni collegate ad anni precedenti, applicazione della tassazione separata ex artt.17, co.1, lett.b), e 21 Tuir (aliquota media del biennio precedente);
- per le retribuzioni collegate ai mesi del periodo d'imposta corrente, applicazione della tassazione ordinaria (aliquote a scaglioni di reddito ex art.11 Tuir).

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Misura alternativa alla reintegra

E' prevista su scelta del lavoratore (pagamento di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr), da effettuare **entro 30 giorni** dal deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione (*c.d. opting out unilaterale*).

Il datore di lavoro sarà obbligato:

- al pagamento di un'indennità (non inferiore a 5 mensilità) a favore del lavoratore, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (detratto il *c.d. aliunde perceptum*);
- al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali per il periodo coperto da tale indennità;
- al pagamento di un'indennità di rinuncia alla reintegrazione, commisurata a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr.

Sotto l'aspetto fiscale l'indennità sostitutiva alla reintegra dovrà essere assoggettata a prelievo fiscale secondo la modalità separata ex art.17, co.1, lett.a), Tuir, e, quindi, tramite l'applicazione dell'aliquota di tassazione del Tfr (art.19, co.1, Tuir).

Sotto l'aspetto previdenziale e assistenziale, tali somme non saranno assoggettate a prelievo contributivo, in quanto indennità risarcitorie collegate alla cessazione del rapporto di lavoro.

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

REINTEGRA MITIGATA (art.3, co.2): LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO E GIUSTA CAUSA

Fattispecie applicabili

Mancanza della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo per l'insussistenza del fatto materiale contestato, rispetto al quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento.

Sanzione giuridica e risarcitoria

È prevista la reintegra e il pagamento dell'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra, dedotto quanto percepito del lavoratore per lo svolgimento di altre attività (c.d. aliunde perceptum) e quanto lo stesso avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ex art.4, co.1, lett.c), D.Lgs. n.181/00 (c.d. aliunde percipiendum), per un **massimo di 12 mensilità** della retribuzione globale di fatto.

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Aspetto contributivo e fiscale

E' previsto il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali **senza applicazione delle sanzioni** per omissione contributiva.

Sotto l'aspetto fiscale l'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per il periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra sarà imponibile fiscale e tassata secondo le seguenti modalità:

- per le retribuzioni collegate ad anni precedenti, applicazione della tassazione separata ex artt.17, co.1, lett.b), e 21 Tuir (aliquota media del biennio precedente);
- per le retribuzioni collegate ai mesi del periodo d'imposta corrente, applicazione della tassazione ordinaria (aliquote a scaglioni di reddito ex art.11 Tuir).

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Misura alternativa alla reintegra

È prevista su scelta del lavoratore (pagamento di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr) da effettuare entro 30 giorni dal deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione (c.d. opting out unilaterale).

Il datore di lavoro sarà obbligato: al pagamento di un'indennità, a favore del lavoratore, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (detratto il c.d. aliunde perceptum e l'aliunde percipendum ex D.Lgs. n.181/00) per un massimo di 12 mensilità;

- al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali per il periodo coperto da tale periodo.

Sotto l'aspetto fiscale l'indennità sostitutiva alla reintegra dovrà essere assoggettata a prelievo fiscale secondo la modalità separata ex art.17, co.1, lett.a), Tuir e, quindi, tramite l'applicazione dell'aliquota di tassazione del Tfr (art.19, co.1, Tuir).

Sotto l'aspetto previdenziale e assistenziale tali somme non saranno assoggettate a prelievo contributivo, in quanto indennità risarcitorie collegate alla cessazione del lavoro.

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

SANZIONE ECONOMICA SENZA REINTEGRA (art.3, co.1): LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Fattispecie applicabili

- In assenza di giusta causa (purché il fatto materiale sia sussistente);
- in assenza di giustificato motivo soggettivo (purché il fatto materiale sia sussistente);
- in assenza di giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento collettivo intimato con errori procedurali.

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Sanzione giuridica e risarcitoria

La reintegra non è prevista (confermata la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento).

È previsto il pagamento di un'indennità determinata nella misura di due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, per un minimo di 4 (sei) mensilità e un massimo di 24 (trentasei) mensilità.

Per le frazioni di anno, la misura dell'indennità è riproporzionata computando un mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni (art.8).

Aspetto contributivo, fiscale e previdenziale

Non è previsto versamento contributivo.

Sotto l'aspetto fiscale l'indennità dovrà essere assoggettata a prelievo fiscale secondo la modalità separata ex art.17, co.1, lett.a), Tuir, e quindi tramite l'applicazione dell'aliquota di tassazione del Tfr (art.19, co.1, Tuir).

Sotto l'aspetto previdenziale e assistenziale, tali somme non saranno assoggettate a prelievo contributivo, in quanto indennità risarcitorie collegate alla cessazione del rapporto di lavoro.

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

SANZIONE ECONOMICA RIDOTTA SENZA REINTEGRA (art.4): VIZI FORMALI E PROCEDURALI

Fattispecie applicabili

- Inefficacia del licenziamento per violazione dell'obbligo di motivazione contestuale ex art.2, L. n.604/66;
- inefficacia del licenziamento per violazione della procedura disciplinare ex art.7, L. n.300/70.

Sanzione giuridica e risarcitoria

Non è prevista reintegra (confermata la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento). È previsto il pagamento di un'“indennità” determinata nella misura di una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio per un minimo di 2 mensilità e un massimo di 12 mensilità.

Per le frazioni di anno, la misura dell'indennità è riproporzionata computando un mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni (art.8).

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Aspetto contributivo, fiscale e previdenziale

Il versamento contributivo non è previsto.

Sotto l'aspetto fiscale l'indennità dovrà essere assoggettata a prelievo fiscale secondo la modalità separata ex art.17, co.1, lett.a) Tuir e, quindi, tramite l'applicazione dell'aliquota di tassazione del Tfr (art.19, co.1, Tuir).

Sotto l'aspetto previdenziale e assistenziale tali somme non saranno assoggettate a prelievo contributivo, in quanto indennità risarcitorie collegate alla cessazione del rapporto di lavoro.

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

Alle imprese alle quali, per dimensione, **non sia applicabile l'art.18**, L. n.300/70 è applicabile il regime previsto nel D.Lgs. n.23/15 in caso di licenziamento illegittimo, ma con le seguenti eccezioni:

- non si applica il regime sanzionatorio di cui all'art.3, co.2 (regime di reintegra mitigata);
- sono dimezzate le indennità previste dall'art.3, co.1, dall'art.4, co.1 e dall'art.6, co.1, per un massimo di 6 mensilità.

In relazione all'applicabilità del D.Lgs. n.23/15 si deve precisare che lo schema sanzionatorio ivi previsto è applicabile anche ai datori di lavoro che superino i 15 dipendenti tramite l'assunzione di personale con contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015 (tutele crescenti):

- sia per i contratti a tutele crescenti;
- sia per i rapporti di lavoro instaurati precedentemente all'entrata in vigore del decreto e potenzialmente sotto tutela obbligatoria.

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

SANZIONE ECONOMICA (SENZA REINTEGRA) (art.3, co.1): LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA IN PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

Fattispecie applicabili

- In assenza di giusta causa;
- in assenza di giustificato motivo soggettivo;
- in assenza di giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento collettivo intimato con errori procedurali.

Sanzione giuridica e risarcitoria

La reintegra non è prevista (confermata la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento).

Come risarcimento è prevista un'“indennità” determinata nella misura di una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, per un **minimo di 2 mensilità e un massimo di 6 mensilità**.

Aspetto contributivo

Il versamento contributivo non è previsto. Per le frazioni di anno, la misura dell'indennità è riproporzionata computando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO DEI CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI EX D.LGS N. 23/15 PER ASSUNTI DAL 7 MARZO 2015

SANZIONE ECONOMICA RIDOTTA (SENZA REINTEGRA) (art.4): VIZI FORMALI E PROCEDURALI IN PICCOLE IMPRESE E ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

Fattispecie applicabili:

- Inefficacia del licenziamento per violazione dell'obbligo di motivazione contestuale ex art.2, L. n.604/66;
- inefficacia del licenziamento per violazione della procedura disciplinare ex art.7, L. n.300/70.

Sanzione giuridica e risarcitoria

Non è prevista reintegra (confermata la risoluzione del rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento).

Come risarcimento vi è il pagamento di un'“indennità” determinata nella misura di ½ mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, per un **minimo di 1 mensilità e un massimo di 6 mensilità.**

Aspetto contributivo

Non è previsto versamento contributivo. Per le frazioni di anno, la misura dell'indennità è riproporzionata computando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

DECRETO DIGNITA' D.L. 87/2018

NUOVA TUTELA RISARCITORIA

La tutela indennitaria viene innalzata nella misura minima e massima (art. 3, comma 1, D Lgs. n. 23/2015).

Per le imprese con **più di 15 dipendenti**

- **indennità minima: 6 mensilità (prima 4 mensilità)**

- **indennità massima: 36 mensilità (prima 24 mensilità)**

Come già prevedeva il *Jobs Act*, le mensilità non sono sottoposte a contribuzione e sono determinate sulla base della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Rimane(va) fermo il criterio di aumentare l'indennità di 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale: qui però è intervenuta la sentenza Corte Cost. 8 novembre 2018 n. 194

DECRETO DIGNITA' D.L. 87/2018

NUOVA TUTELA RISARCITORIA

Per le imprese con **meno di 15 dipendenti**

- indennità minima: **3 mensilità (prima 2 mensilità)**
- indennità massima: 6 mensilità (invariata).

Non muta il criterio di computo (una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento utile per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio). La sentenza della Corte Cost. 8 novembre 2018 n. 194 non ha esaminato l'art. 10 del d.lgs. 23/2015 => dunque, ai fini di determinare l'indennizzo tra 3 e 6 mensilità, si considera solo l'anzianità di servizio.

Le nuove regole del «Decreto Dignità» si applicano ai licenziamenti successivi al 14 luglio 2018.

DECRETO DIGNITA' D.L. 87/2018

NUOVA TUTELA RISARCITORIA

Il Decreto Dignità costituisce un intervento normativo che non incide sui due principi fondamentali su cui è basata la disciplina delle tutele crescenti:

la regola generale dell'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo (salve le ipotesi espressamente disciplinate con la tutela reintegratoria)

l'esclusione della discrezionalità del Giudice nel determinare la misura dell'indennità => **qui è intervenuta la Corte Costituzionale**

L'indennità massima di 36 mensilità è superiore all'indennità massima prevista dal comma 5 dell'art. 18 Stat. Lav. (effetto potenzialmente incostituzionale)

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Possibile opzione facoltativa per il datore di lavoro che può offrire al lavoratore - entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 gg.) – il pagamento a “titolo conciliativo”, mediante assegno circolare, di un importo pari a 1 mensilità dell’ultima retribuzione per anno di anzianità di servizio, non inferiore a 2 mensilità e non superiore a 18;

tale procedura si applica per ogni tipo di licenziamento dei nuovi assunti, nell’ambito del contratto a tutele crescenti;

l’assegno circolare dovrà essere consegnato al lavoratore;

l’importo dell’assegno non è imponibile ai fini fiscali e non è assoggettato a contribuzione previdenziale;

l’accettazione dell’assegno da parte del lavoratore comporta l’estinzione del rapporto e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l’abbia già proposta

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

L'offerta di conciliazione dovrà esperirsi presso una delle seguenti sedi (ai sensi dell'art. 2113, c. 4 Cod. Civ. e dell'art. 82, c. 1, D.Lgs. 276/2003):

Commissioni di conciliazione o Collegi arbitrali (ex art. 410 e ss. C.p.C.)

Ispettorato del lavoro

Università

Consigli provinciali dei consulenti del lavoro

Enti Bilaterali

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Rimane fatta salva “la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge” (art. 6, D.Lgs. n. 23/2015).

Resta ferma la possibilità di addivenire – nella medesima sede conciliativa – ad ulteriori **accordi transattivi, stipulati per controversie differenti** rispetto all’impugnazione del licenziamento. Il lavoratore, pertanto, potrebbe comunque far valere ogni altra pretesa nei confronti del datore di lavoro come, ad esempio: differenze retributive, inquadramento, risarcimento danni, etc.

L’esenzione fiscale e contributiva può essere fruita solo sulle somme che sono corrisposte mediante assegno circolare a titolo di rinuncia all’impugnazione del licenziamento di cui all’art. 6, D.Lgs. n. 23/2015, mentre le eventuali ulteriori somme pattuite a chiusura di altre pendenze sono soggette al regime fiscale ordinario.

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Al fine di usufruire degli sgravi contributivi e fiscali correlati all'importo dell'assegno, le parti non possono discostarsi dalle modalità stabilite dal D.Lgs. 23/2015:

- le sedi assistite, quale luogo per la proposta di offerta di conciliazione
- 60 gg. dal licenziamento, quale intervallo temporale entro il quale effettuare la proposta
- una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di 2 ed un massimo di 18, come entità dell'importo offerto
- l'assegno circolare consegnato al momento della conciliazione, come modalità del pagamento
- la rinuncia alla impugnazione del licenziamento, quale titolo della rinuncia

OFFERTA DI CONCILIAZIONE

Ulteriore adempimento

Entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, il datore di lavoro deve effettuare una comunicazione, ad integrazione di quella prevista dall'art. 4-bis del D. Lgs. n. 181/2000, con la quale indica l'avvenuta o la non avvenuta conciliazione

L'omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui all'art. 4-bis, D Lgs. n. 181/2000

MODIFICHE ALL'OFFERTA DI CONCILIAZIONE APPORTATE DAL DECRETO DIGNITÀ

La legge di conversione n. 96/2018 introduce alcune modifiche alla disciplina della conciliazione volontaria, che prevede la possibilità di un accordo tra il lavoratore licenziato e il datore di lavoro per prevenire un contenzioso sul licenziamento, mediante la corresponsione di un importo, in termini di mensilità, compreso tra un minimo e un massimo, esente da contribuzione e prelievo fiscale (art. 6, D. Lgs. n. 23/2015).

Tale importo, prima previsto nel minimo di 2 mensilità e nel massimo di 18 mensilità per le imprese con più di 15 dipendenti è stato portato da **2 a 3 mensilità nel minimo e da 18 a 27 mensilità nel massimo**, fermo restando il criterio di calcolo (1 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio). Per le piccole imprese il minimo sale da 1 mensilità ad 1,5 mensilità e il massimo resta invariato a 6 mensilità.



Grazie per l'attenzione