

LE CONTROVERSIE TRA LAVORATORE E AZIENDA

Marzo 2025

prof. avv. Giuseppe Gentile
Università di Napoli Federico II
Avvocato in Napoli

TeleConsul Vertenze PRO

Menu Principale

- Gestione
 - Nuova Pratica
 - Cronologia Pratiche
 - Archivio Attuale
 - Archivio Storico
- Collaboranti
 - Grafici e Stampe d...
 - Tabella
 - Funzioni

INSERIMENTO NUOVA PRATICA ACCEDI

TRATTAMENTO FINE RAPPORTO ACCEDI

RIVALUTAZIONE CREDITI ACCEDI

PRIMO PIANO

« < 1 - 50 > »

CIPL Edilizia Cooperative: regolarizzato l'EVR 2025
L'importo verrà erogato in due tranches ad

CCNL Farmacie: confronto tra le Parti Sociali su classificazione

Lavoratori "extra": nuove attività integrate nei settori turismo e pubblici

Schermo Intero CTRL + SHIFT + S per salvare la pratica aperta

ISBN 9788887252-262

15:50
18/03/2025

Browser window: TeleConsul Vertenze PRO | URL: https://vertenze.teleconsul.it/Gestionale.aspx

TeleConsul Vertenze PRO

Menu Principale: Avvio, Gestione, Grafici e Stampe d..., Tabelle

- Tabelle Indici
- Tabelle CCNL
- Ricerca Retribuzioni
- Ricerca Mansioni
- Funzioni

Principali Azioni:

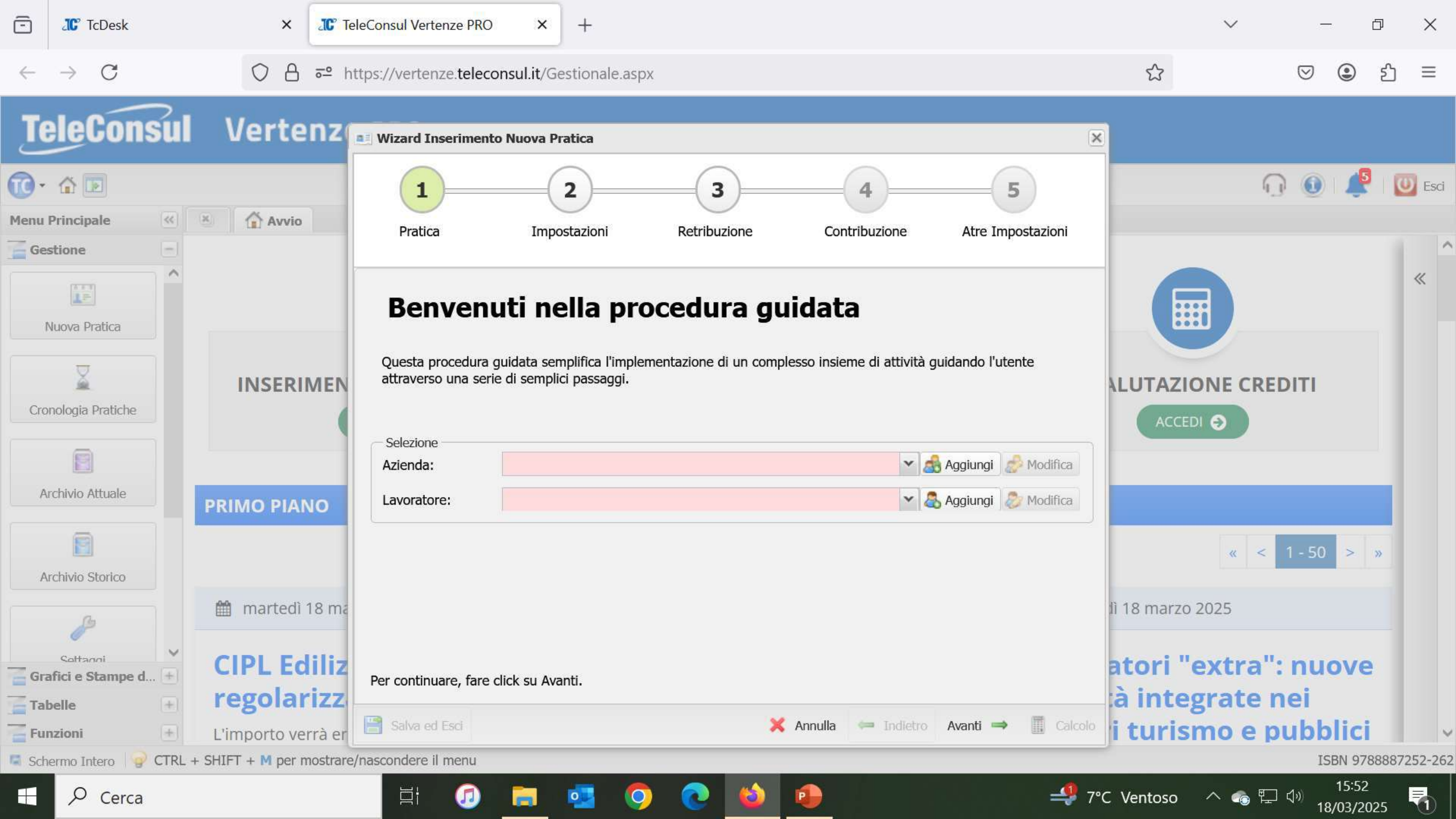
- INSERIMENTO NUOVA PRATICA** (ACCEDI)
- TRATTAMENTO FINE RAPPORTO** (ACCEDI)
- RIVALUTAZIONE CREDITI** (ACCEDI)

PRIMO PIANO

1 - 50

- martedì 18 marzo 2025**
CIPL Edilizia Cooperative: regolarizzato l'EVR 2025
L'importo verrà erogato in due tranches ad
- martedì 18 marzo 2025**
CCNL Farmacie: confronto tra le Parti Sociali su classificazione
- martedì 18 marzo 2025**
Lavoratori "extra": nuove attività integrate nei settori turismo e pubblici

Schermo Intero | CTRL + SHIFT + S per salvare la pratica aperta | ISBN 9788887252-262 | 15:52 18/03/2025



Wizard Inserimento Nuova Pratica



Benvenuti nella procedura guidata

Questa procedura guidata semplifica l'implementazione di un complesso insieme di attività guidando l'utente attraverso una serie di semplici passaggi.

Selezione

Azienda: Aggiungi Modifica

Lavoratore: Aggiungi Modifica

Per continuare, fare click su Avanti.

Salva ed Esci Annulla Indietro Avanti Calcolo

Menu Principale

Gestione

Nuova Pratica

Cronologia Pratiche

Archivio Attuale

Archivio Storico

Saltani

Grafici e Stampe d...

Tabelle

Funzioni

INSERIMEN

PRIMO PIANO

martedì 18 mar

CIPL Edilizia regolarizz

L'importo verrà er

VALUTAZIONE CREDITI

ACCEDI

1 - 50

18 marzo 2025

operatori "extra": nuove tà integrate nei i turismo e pubblici

Programma

- Le ipotesi di recesso del lavoratore: giusta causa e giustificato motivo
- Regime delle tutele nei licenziamenti illegittimi: tutela obbligatoria, tutela reale, tutele crescenti
- Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.
- Le conciliazioni obbligatorie
- Le transazioni: semplici e novative (art. 1965 c.c.)
- Le rinunce e le transazioni nell'art. 2113 c.c.
- Il regime fiscale e previdenziale
- Casi pratici
- La conciliazione monocratica

Vertenze PRO

Le causali giustificative

Recesso motivato

La **disciplina generale** dei licenziamenti prevede la necessità della sussistenza di una **motivazione del recesso**.

- **giusta causa**: *Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi **una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto** (art. 2119 c.c.)*
- **giustificato motivo**: *Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un **notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro*** ovvero da **ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa**** (art. 3, l. n. 604/1966)*

Le causali giustificative

In chiave fattuale, la giustificazione del licenziamento si può rinvenire in:

- **motivi oggettivi**: afferenti alla sfera giuridica del lavoratore (ipotesi di licenziamento GMO per ragioni inerenti alla sua persona ma non alla sua volontà, es sopravvenuta inidoneità alla mansione) e alla sfera giuridica aziendale (ipotesi di licenziamento GMO per ragioni economiche o aziendali -/- licenziamento collettivo)

o

- **motivi soggettivi**: condotte e comportamenti soggettivi del lavoratore che possono costituire, a seconda della loro gravità, **giusta causa** o **giustificato motivo soggettivo** di licenziamento (c.d. *licenziamento disciplinare*)

IL LICENZIAMENTO PER RAGIONI SOGGETTIVE: GC GMS

Le causali giustificative

Licenziamento disciplinare

Le **motivazioni** devono essere **indicate in modo preciso e circostanziato**, in modo da assicurare la corretta informazione al lavoratore in caso di un'eventuale impugnazione del licenziamento (diritto alla corretta difesa) nonché **l'immutabilità** delle motivazioni stesse addotte dal datore di lavoro.

Nozione di Giusta Causa

La giusta causa si sostanzia in un comportamento **talmente grave** da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Licenziamento per Giusta Causa

Dunque, il licenziamento per giusta causa costituisce la **più grave** delle sanzioni applicabili al lavoratore e può considerarsi legittimo solo quando la mancanza di cui il dipendente si è reso responsabile rivesta una gravità tale che qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro (Cass. n. 14257/2000).

Le causali giustificative

Nozione di Giusta Causa

La giusta causa si sostanzia in un comportamento **talmente grave** da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Caratteristiche della Giusta causa

Le caratteristiche che identificano la giusta causa sono:

- a) la gravità del fatto che la determina
- b) e la conseguente immediatezza nella risoluzione del rapporto.

Ne consegue che il **datore di lavoro può recedere in tronco**, senza **obbligo di dare il preavviso**.

Notifica licenziamento disciplinare
Novità giurisprudenziale

Legittimo il licenziamento comunicato via PEC al difensore domiciliatario

Corte di Cassazione, sentenza 20 marzo 2025, n. 7480

Nel caso esaminato, si trattava del difensore a cui, nella ***procura rilasciata in sede di procedimento disciplinare***, il lavoratore aveva eletto domicilio. Da qui l'affermazione di principio, confermata dalla Corte la quale osserva che: (i) attraverso l'elezione di domicilio, il lavoratore ha individuato la PEC del proprio difensore come luogo idoneo di invio degli atti, così eleggendolo, in via mediata, come di sua disponibilità atteso il legame fiduciario individuato a mezzo della comunicazione inviata; (ii) lo statuto giuridico dell'avvocato attribuisce specifico rilievo alla PEC dello stesso, quale domicilio privilegiato per le comunicazioni e notificazioni, conoscibile dai terzi attraverso la consultazione dell'indice nazionale degli indirizzi di posta elettronica certificata..

Le causali giustificative

Nozione di Giustificato Motivo Soggettivo

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è determinato da un **notevole inadempimento** degli obblighi contrattuali del lavoratore, non così grave però da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto.

Ne consegue che il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso.

Caratteristiche del GMS

Il giustificato motivo soggettivo richiede un inadempimento notevole.

Pertanto l'inadempimento di scarsa importanza, legittima esclusivamente l'applicazione di sanzioni disciplinari di natura conservativa.

Licenziamento per GMO

Il licenziamento per **giustificato motivo oggettivo**, con preavviso, è determinato ... da **ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.** (art. 3, L. n. 604/1966)

Il datore di lavoro ha sempre l'onere di provare l'esistenza di un motivo sul quale il recesso si fonda.

Così infatti l'**art. 2, L. n. 604/1966**

La norma richiede per il licenziamento la comunicazione in forma scritta, con l'indicazione di tutti i motivi che hanno determinato la decisione espulsiva del lavoratore.

Le **motivazioni** devono essere **indicate in modo preciso e circostanziato**, in modo da assicurare la corretta informazione al lavoratore in caso di un'eventuale impugnazione del licenziamento (diritto alla corretta difesa) nonché **l'immutabilità** delle motivazioni stesse addotte dal datore di lavoro.

Quali causali?

Elaborazione giurisprudenziale

- Ristrutturazione, riorganizzazione, esternalizzazione e soppressione mansione
- Fine cantiere;
- Sopravvenuta impossibilità dell'attività lavorativa per ragioni inerenti la persona del lavoratore: inidoneità alla mansione per sopravvenuta inabilità fisica, perdita presupposti giuridici, detenzione;
- Superamento periodo di comporta.

Sopravvenuta impossibilità dell'attività lavorativa

L'impossibilità sopravvenuta alla prestazione lavorativa, totale o parziale, si verifica in presenza di:

- a) malattia o infermità del lavoratore: inidoneità alla mansione;
- b) perdita di un requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) carcerazione del lavoratore.

Occorre, comunque, che l'impossibilità sopravvenuta integri il concetto di GMO.

Il datore di lavoro che rientra nel campo di applicazione dell'art. 18 della Legge n. 300/1970, relativamente ai lavoratori in tutele crescenti, deve osservare la procedura di conciliazione obbligatoria di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966.

a) malattia o infermità del lavoratore: inidoneità

L'impossibilità sopravvenuta di svolgimento delle mansioni contrattuali per ragioni non imputabili al lavoratore, non può essere considerata come una fattispecie estintiva autonoma alla stregua del diritto comune.

La sopravvenuta infermità permanente, o la cui durata sia indeterminata o indeterminabile, del lavoratore alle proprie mansioni può costituire GMO di licenziamento per impossibilità sopravvenuta alla prestazione.

Condizioni:

- stato di malattia che non consente una definitiva prognosi;
- assenza, da parte del datore di lavoro, di interesse ad accettare una prestazione lavorativa ridotta del dipendente;
- impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni (repechage)

b) perdita di un requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa

- Secondo la Giurisprudenza, la **perdita di un requisito essenziale necessario per lo svolgimento della prestazione lavorativa**, esempio la patente di guida o il tesserino di accesso alle aree aeroportuali, **integra un'ipotesi di impossibilità sopravvenuta alla prestazione.**
- Per la risoluzione del rapporto, **è necessario il perfezionamento del gmo di licenziamento**

Il licenziamento è legittimo qualora:

- manchi un apprezzabile interesse alle future prestazioni;
- il lavoratore non possa essere adibito ad altre mansioni (repechage).

c) carcerazione

Il licenziamento è legittimo qualora la **durata della carcerazione**, anche preventiva, **faccia venir meno l'interesse apprezzabile** del datore di lavoro alla prosecuzione di rapporto.

Nei casi in cui il procedimento penale a carico del dipendente evidenzia una grave condotta del lavoratore, potrebbe emergere la lesione del vincolo fiduciario e, quindi, la necessità del licenziamento disciplinare.

Cass. 7 giugno 2013, n. 14469

Lo **stato di detenzione** del lavoratore, **per fatti estranei al rapporto di lavoro non costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali**, ma integra gli estremi della sopravvenuta temporanea impossibilità della prestazione, che giustifica il licenziamento solo ove, in base ad un giudizio "ex ante" – che tenga conto delle dimensioni dell'impresa, del tipo di organizzazione tecnico-produttiva in essa attuato, della natura ed importanza delle mansioni del lavoratore detenuto, (etc.) – costituisca un **giustificato motivo oggettivo di recesso**, non persistendo l'interesse del datore di lavoro a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente detenuto.

IL LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO PERIODO COMPORTO

Periodo di comporta

Il lavoratore che ha subito un **infortunio** o si trova in stato di **malattia** ha diritto alla **conservazione del posto** per un periodo, **cosiddetto comporta**, stabilito dalla legge, dai CCNL o dagli usi.

Il **licenziamento** del lavoratore durante il periodo protetto può avvenire per:

- **giusta causa**;
- **inidoneità totale** allo svolgimento delle mansioni;
- **cessazione totale dell'attività** dell'impresa (no ramo).

Licenziamento durante il comporta non sorretto dalle sopra citate motivazioni:

prima tesi  **temporanea inefficacia** del licenziamento;

seconda tesi  **nullità** del licenziamento.

Il comporto può essere:

- **per sommatoria** (o frazionato): occorre calcolare tutti i periodi di malattia intervenuti durante un arco temporale fissato dal CCNL;
- **secco**: il riferimento è ad un'unica, ininterrotta, malattia;
- **misto**: si tiene conto sia della durata di una singola malattia che della somma di più malattie in un arco temporale di riferimento.

L'arco temporale di riferimento può essere l'anno civile, o di calendario oppure l'anno solare, cioè un periodo di 365 giorni decorrenti dal primo episodio morboso, dall'inizio della malattia o a ritroso dalla data di licenziamento.

Se il CCNL prevede **solo il comporta secco**, gli orientamenti giurisprudenziali ritengono che, in caso di **assenze discontinue**, il lavoratore possa essere **licenziato per eccessiva morbilità**

Cass. 23 giugno 2006, n. 14633

E' giustificato - soprattutto se la durata del comporta è stabilita in mesi - il **computo anche dei giorni non lavorativi che cadono nel periodo di assenza per malattia, potendosi presumere la continuità dell'episodio morboso**, a meno che non sia fornita la prova contraria. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito nella quale il giudice d'appello aveva preso come parametro di riferimento sia per il termine c.d. interno che per quello c.d. esterno il contratto di fatto applicato, la cui durata era di più facile conoscenza per il lavoratore rispetto alla durata media dei contratti).

Al superamento del periodo di conservazione del posto, è legittimo intimare il licenziamento senza dare prova del GMO della sopravvenuta impossibilità, né dell'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, atteso che il recesso è soggetto a regole che prevalgono per la loro specialità sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali.

Per espressa previsione legislativa, (art. 7, comma 6, Legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 7, comma 4. del D.L. n. 76/2013), **non si applica la procedura di conciliazione obbligatoria prevista dall'art. 7 della Legge n. 604/1966.**

REGIME DELLE TUTELE NEI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI: TUTELA OBBLIGATORIA, TUTELA REALE, TUTELE CRESCENTI (PRINCIPI GENERALI E TECNICHE DI RINVIO)

TUTELA OBBLIGATORIA
(ART. 8, L. n. 604/1966)

SANZIONE CIVILISTICA UNICA

E dunque indipendentemente dal motivo di illegittimità del licenziamento (tranne che discriminatorio)

Quando risulti accertato che **non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo**, il datore di lavoro è tenuto a:

- A. riassumere** il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni
- B. o**, in mancanza, a **risarcire** il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

TUTELA OBBLIGATORIA
(ART. 8, L. n. 604/1966)

SANZIONE CIVILISTICA UNICA

La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata:

- fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni
- e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro

TUTELA REALE (ART. 18)

N	TIPO DI LICENZIAMENTO	Descrizione	Risarcimento medio tempo	Deducibilità dal risarcimento	Sanzione
1	DISCRIMINATORIO <i>oppure ORALE</i>	Ragioni di: sesso, razza, politica, relig., sindac., ecc., maternità, matrim.+ Lic. Orale	Integrale (minimo 5 mensilità)	Aliunde perceptum	Reintegrazione o 15 mensilità
2	DISCIPLINARE	1) Fatto contestato non sussiste 2) Sproporzione	Max 12 mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione o 15 mensilità
3	DISCIPLINARE	Altre cause			Da 12 a 24 mensilità
4	DISCIPLINARE	Vizi di procedura: Art.7 L.300; Art.2 L.604			Da 6 a 12 mensilità
5	PER INIDONEITA'	1) Prima del periodo comporto 2) Inidoneità L. 68/99	Max 12 mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione o 15 mensilità
6	OGGETTIVO (GMO)	Motivi manifestamente insussistenti	Max 12 mensilità	Aliunde perceptum Aliunde percipiendum	Reintegrazione o 15 mensilità
7	OGGETTIVO (GMO)	Altre ipotesi: mancata prova in ordine al nesso			Da 12 a 24 mensilità
8	OGGETTIVO (GMO)	Vizi procedura: art.2 L.604; "nuovo" art.7 L. 604			Da 6 a 12 mensilità

TUTELE CRESCENTI (D.lgs. n. 23/2015)

FINO A 15 DIPENDENTI	OLTRE 15 DIPENDENTI
<p style="text-align: center;">REGOLA GENERALE</p> <p>Risarcimento economico pari a 1 mensilità per anno di servizio ricompreso tra un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità</p> <p>Risarcimento economico pari a 0,5 mensilità per anno di servizio minimo 1 e massimo 6 per vizi formali</p>	<p style="text-align: center;">REGOLA GENERALE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risarcimento economico pari a 2 mensilità per anno di servizio ricompreso tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità • Discrezionalità del giudice nel valutare risarcimento (tra 6 e 36 mensilità) sulla base di comportamento delle parti, anzianità servizio, numero di dipendenti • Risarcimento economico pari a 1 mensilità per anno di servizio minimo 2 e massimo 12 per vizi formali
	<p style="text-align: center;">Previsto reintegro del lavoratore + risarcimento danni pari retribuzioni perse fino alla reintegra + contributi INPS e INAIL in caso di insussistenza del fatto materiale caso di GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO</p>

TUTELE CRESCENTI
(D.lgs. n. 23/2015)

Licenziamento ingiustificato
(GC GMS GMO)

Consulta

La tutela diventa:

*“Nel rispetto dei **limiti, minimo e massimo(*)**, dell’intervallo in cui va quantificata l’indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzi tutto dell’anzianità di servizio – criterio che è prescritto dall’art. 1, comma 7, lett. c) della legge n. 184 del 2013 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n.23 del 2015 – nonché degli **altri criteri** già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (**numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell’attività economica, comportamento e condizioni delle parti**).”*

(*) ora 6-36

LE CONCILIAZIONI OBBLIGATORIE E FACOLTATIVE

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

CONCILIAZIONE

Si ha conciliazione ogni qual volta le parti, su propria iniziativa ovvero avvalendosi di apposite strutture, risolvono una controversia mediante un accordo.

La conciliazione può aver luogo in sede giudiziaria o in sede stragiudiziale.

CONCILIAZIONE STRAGIUDIZIALE

L'accordo viene raggiunto al di fuori del contesto processuale e può essere distinto a seconda che esso si raggiunga:

- in sede amministrativa (ossia avanti all'ITL)
- in sede sindacale (ossia avanti ad una commissione costituita da incaricati appartenenti ad organizzazioni sindacali rappresentative di tutte le parti).

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

La legge 183/2010 ha eliminato l'obbligo di esperire un tentativo conciliativo in sede amministrativa prima di avviare la causa innanzi al giudice del lavoro.

Oggi questo obbligo non esiste più, se non:

- 1) nell'ipotesi in cui si intenda impugnare un contratto certificato;
- 2) la l. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha introdotto una nuova procedura preventiva che i datori di lavoro, a cui si applichi la disciplina dell'art. 18, debbono necessariamente esperire avanti all'ITL, nei casi in cui intendano intimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

In caso di vertenza – individuazione delle rivendicazioni e correttezza dei conteggi

Si vedono durante le trattative conteggi poco veritieri

Importante:

- Verificare i parametri contrattuali;
- Definire correttamente l'inquadramento e le mansioni;
- Che siano state utilizzate tabelle contrattuali di riferimento corrette ed aggiornate;
- Nel gestire la controversia definire se sta parlando di importi lordi o netti;
- Considerare la differenza fra Danno emergente e Lucro cessante.

Vertenze PRO

In caso di vertenza – individuazione delle rivendicazioni e correttezza dei conteggi

Individuare la sede di conciliazione appropriata

Predisporre il verbale di conciliazione a seconda del tipo di conciliazione e delle materie contese

Verificare la condizione ed i requisiti del Conciliatore

Vertenze PRO

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

QUALE CONCILIAZIONE?

ASSUNTI ANTE 2015
RIENTRANTI AMBITO
APPLICAZIONE DELLA
TUTELA REALE

Tentativo obbligatorio di
conciliazione

ART. 7 L. 604/1966
COME MODIFICATO
DALLA L. 92/2012

ASSUNTI ANTE 2015
RIENTRANTI AMBITO
APPLICAZIONE TUTELA
OBBLIGATORIA

Conciliazione
facoltativa

ASSUNTI POST 2015
RIENTRANTI AMBITO
APPLICAZIONE DELLE
TUTELE CRESCENTI

Conciliazione
facoltativa

ART. 6
DLGS. 23/2015

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

QUALE CONCILIAZIONE?

FINO AL 6 MARZO 2015

2 TUTELE



OBBLIGATORIA (L. 604/1966)

REALE (L. 300/1970)

Elemento fondamentale per l'applicazione di una o l'altra sono:

- **NUMERO DI DIPENDENTI OCCUPATI**
- **CONCETTO DI UNITÀ PRODUTTIVA**
 - **LIMITE TEMPORANEO**

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

QUALE CONCILIAZIONE?

DAL 7 MARZO 2015

3 TUTELE



OBBLIGATORIA (L. 604/1966)

REALE (L. 300/1970)

CRESCENTI (D.LGS 23/2015)

Ad oggi è necessario fare riferimento a:

- **DATA DI ASSUNZIONE (ANTE O POST 7 MARZO 2015)**
- **LIMITE OCCUPAZIONALE DELL'IMPRESA**

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

QUALE CONCILIAZIONE?

ELEMENTI CHIAVE PER DEFINIRE QUALE TUTELA APPLICARE

3 ELEMENTI CHIAVE:

**UNITÀ
PRODUTTIVA**

**LIMITE
TEMPORALE**

**ORGANICO
COMPUTABILE**

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

QUALE CONCILIAZIONE?

1) UNITÀ PRODUTTIVA

Si intende UN'ARTICOLAZIONE ORGANIZZATA CHE "SI CARATTERIZZI PER CONDIZIONI IMPRENDITORIALI DI INDIPENDENZA TECNICA E AMMINISTRATIVA TALI CHE IN ESSA SI ESAURISCA PER INTERO IL CICLO RELATIVO AD UNA FRAZIONE O AD UN MOMENTO ESSENZIALE DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA AZIENDALE



=

NON È NECESSARIO CHE LA FILIALE AZIENDALE SIA IN GRADO DI ESAURIRE L'INTERO CICLO PRODUTTIVO DELL'AZIENDA, MA QUANTO MENO DEVE REALIZZARNE UNA PARTE ESSENZIALE.

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

QUALE CONCILIAZIONE?

2) LIMITE TEMPORALE

Il calcolo della base numerica (+ 15 o – 15) deve essere effettuato non già nel momento in cui avviene il licenziamento ma avendo quale parametro di riferimento **la c.d. “normale occupazione” nel periodo antecedente (gli ultimi 6 mesi)**, senza tener conto di temporanee contrazioni di personale

3) ORGANICO COMPUTABILE

Sono computabili i lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori part time (in proporzione all'orario svolto)
Non si computano gli apprendisti

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

QUALE CONCILIAZIONE?

ATTENZIONE ALLA GESTIONE DEI CD CONTRATTI FLESSIBILI!!!

LAVORATORI A TERMINE

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.

SOMMINISTRAZIONE

Nel caso in cui il datore di lavoro utilizzi un numero di lavoratori somministrati superiore al limite di contingentamento previsto dal c.c.n.l., tali lavoratori si computano nell'organico dell'utilizzatore ai fini della disciplina sanzionatoria licenziamenti (Cass. 26654/2013).

APPALTO IRREGOLARE

Nel caso in cui il datore impieghi lavoratori nell'ambito di un contratto di appalto irregolare, questi si computano nell'organico aziendale ai fini della disciplina sanzionatoria dei licenziamenti.

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

QUALE CONCILIAZIONE?

LAVORATORE IN FORZA AL 6 MARZO 2015

TUTELA OBBLIGATORIA



- imprenditori e non, che occupano fino a 15 lavoratori;
- Imprenditori e non che pur occupando complessivamente più di 15 lavoratori, non trova applicazione la disciplina della tutela reale (ovvero il datore di lavoro occupa un numero di dipendenti tra i 15 e i 60 distribuiti in diversi comuni e unità produttive, e il licenziamento è avvenuto in un comune o in un'unità produttiva con meno di 15 dipendenti).

CONCILIAZIONE FACOLTATIVA

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

QUALE CONCILIAZIONE?

LAVORATORI IN FORZA AL 6 MARZO 2015

TUTELA REALE



1. che nella sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nella quale ha avuto luogo il licenziamento, OCCUPINO PIÙ DI 15 DIPENDENTI (almeno 16);
2. che nell'ambito del comune nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupino più di 15 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti;
3. che OCCUPANO PIÙ DI 60 DIPENDENTI.

CONCILIAZIONE OBBLIGATORIA IN CASO DI GMO

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

QUALE CONCILIAZIONE?

LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 7 MARZO 2015

TUTELE CRESCENTI



1. Lavoratori (operai, impiegati, quadri) assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015
2. Contratti a termine e di apprendistato convertiti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015
3. Ai lavoratori già in forza al 6 marzo 2015 nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute dal 7 marzo 2015 integri il requisito occupazionale della TUTELA REALE



Che occupano fino a 15 dipendenti
Che occupano più di 15 dipendenti

CONCILIAZIONE FACOLTATIVA «INCENTIVATA»

Le conciliazioni obbligatorie

LE CONCILIAZIONI OBBLIGATORIE:

ART. 18 STAT. LAV. (LICENZIAMENTO GMO)

E

ART. 80, D.LGS. 276/2003 (CERTIFICAZIONI)

Le conciliazioni obbligatorie

In merito alla procedura per il licenziamento individuale o plurimo, gli adempimenti in capo al datore di lavoro variano a seconda della dimensione aziendale e della data di assunzione del lavoratore licenziando (da cui dipende la tutela applicata al lavoratore: tutela obbligatoria, tutela reale o tutela crescente).

Tutela obbligatoria

In caso di licenziamenti non sono previsti adempimenti particolari salvo l'obbligo di forma scritta del licenziamento, con le caratteristiche sopra esposte, e il rispetto del periodo di preavviso contrattualmente previsto.

Tutela reale

Nel caso di licenziamento per GMO l'art. 7 della legge 604/1966 prevede che “deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.”

Tutela reale

In caso di licenziamento di un lavoratore soggetto a tutela crescente non sono previsti adempimenti particolari se non la forma scritta del licenziamento e il rispetto del preavviso, così come già previsto dalla legge 604/1966.


Per i licenziamenti di lavoratori con tutela crescente esiste una procedura conciliativa, non obbligatoria, successiva all'intimazione del licenziamento (in questo caso però la conciliazione non è limitata ai GMO ma vale per qualunque tipo di licenziamento)

Le conciliazioni obbligatorie

Tentativo obbligatorio di conciliazione

Solo per il licenziamento GMO di lavoratori soggetti a tutela reale è prevista una procedura conciliativa obbligatoria propedeutica al licenziamento stesso (Legge n. 92/2012, art. 1, comma 40 modificativo dell'art. 7 L. n. 604/66)

Trattasi di:

- procedura propedeutica al licenziamento per GMO, per i datori di lavoro (imprenditori e non imprenditori), che nei sei mesi antecedenti, in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto occupino più di 15 dipendenti (5, se trattasi di imprenditore agricolo), oppure più di 15 lavoratori in ambito comunale o più di 60 dipendenti su scala nazionale.
- conciliazione preventiva: scopo è quello di esaminare possibili soluzioni alternative al recesso nell'ottica della conservazione del posto di lavoro. È diversa dalla Offerta di conciliazione Catuc.
- condizione di procedibilità per il licenziamento stesso ed avviene prima che il licenziamento sia notificato, pena inefficacia. 

Le conciliazioni obbligatorie

Sanzione per omessa procedura

OMESSA ATTIVAZIONE PROCEDURA =
INEFFICACIA = RISARCIMENTO DANNO DA 6 A 12
MESI RETRIBUZIONE, SALVO PROVA DIFETTO
GIUSTIFICAZIONE: IN QUESTO CASO REINTEGRA
O RIASSUNZIONE

Le conciliazioni obbligatorie

Le fasi della procedura

1. Il datore di lavoro deve trasmettere la richiesta di conciliazione all'Ispettorato territoriale del lavoro e per conoscenza al lavoratore: nella richiesta di conciliazione, il datore deve dichiarare la propria intenzione di licenziare per motivo oggettivo, indicare i motivi della propria decisione e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.
2. L'ITL convoca le parti nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione dell'intenzione dell'azienda. Le parti possono farsi assistere dal sindacato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.
3. La procedura deve chiudersi entro 20 gg dalla convocazione (salvo diversi accordi tra le parti). Se il tentativo fallisce (non si sono trovate misure alternative di natura conservativa), il datore può comunicare il licenziamento.

Fac – simile comunicazione

OGGETTO: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Art. 7 L. n. 604/1966 così come modificato dalla L. n. 92/2012

La presente per comunicare l'intenzione da parte della scrivente di risolvere il rapporto di lavoro con il sig. Giulio Rossi per motivi economici.

Il provvedimento si rende necessario in quanto la società ha problemi economici provocati da importanti cambiamenti nel mercato dei servizi informatici e che, a fronte di una domanda in forte calo e di un'offerta esuberante, offre tariffe orarie, per l'utilizzo delle risorse tecniche, estremamente ridotte tali da non consentire di coprire neppure la remunerazione base di tecnici che operano nel settore.

La Società per sopravvivere deve intervenire sul personale tecnico con competenze non più fungibili e con remunerazioni non adeguate ai trend di mercato, anche riorganizzando l'azienda per diminuire i costi indiretti: servizi informatici aziendali ed ai clienti, ecc..

Nello specifico il provvedimento si rende necessario in quanto l'interruzione dei contratti da parte dei clienti sui quali da tempo il sig. Giulio Rossi lavora non consente alla società di utilizzare le sue competenze in ambiti fungibili se non per attività dequalificanti per lo stesso lavoratore con perdite economiche importanti per la società, visto il rilevante costo aziendale dello stesso.

La Società dichiara inoltre di essere disposta ad offrire un contratto con una società di outplacement per favorire il reinserimento del lavoratore nel mondo del lavoro

Distinti saluti

Le conciliazioni obbligatorie



Le conciliazioni obbligatorie

Il tentativo obbligatorio di conciliazione davanti all'ITL si considera

ESAUrito:

- al raggiungimento dell'accordo
- quando le parti ritengano di non proseguire la discussione
- decorsi venti giorni dalla convocazione

FALLITO:

- quando la convocazione non è stata effettuata
- si è verificata l'assenza o le parti non hanno trovato un accordo
- in caso di abbandono di una delle parti

Le conciliazioni obbligatorie

Il licenziamento: comunicazione

Il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore:

- dopo 7 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'ITL per mancata convocazione;
- in caso di mancata presentazione del lavoratore alla convocazione;
- in caso di esito negativo della procedura.

Il licenziamento: effetti

Il licenziamento legittimamente comunicato al lavoratore ha effetto dal giorno in cui il procedimento è stato avviato (data ricezione comunicazione dall'ITL)...effetto retroattivo.

Il lavoratore ha 60 giorni per impugnare il licenziamento, a pena di decadenza. Il termine decorre dalla data in cui ne ha avuto notizia da parte del datore di lavoro e l'impugnazione deve essere presentata per iscritto.

L'impugnazione non è efficace se non è seguita, entro 180 giorni, da deposito ricorso c/o cancelleria tribunale.

Le conciliazioni obbligatorie

La procedura conciliativa obbligatoria non si applica, per espressa previsione di norma:

- ai lavoratori rientranti nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 23/2015 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti)
- ai licenziamenti per superamento del periodo di comporta
- ai licenziamento GMO per cambio di appalto
- in edilizia, ai licenziamenti GMO per fine cantiere o fine fase lavorativa
- ai recessi durante il periodo di prova
- ai licenziamenti dei dirigenti
- ai recessi al termine del periodo formativo per i contratti di apprendistato

Le conciliazioni facoltative

Art. 6 D. Lgs 23/2015 – Offerta di conciliazione

In caso di licenziamento dei lavoratori, assunti con il d.lgs. 23/2015, 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, c.c e all'art.76 d.lgs. 276/2003
- 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 tre e non superiore a ventisette mensilità**, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

Le conciliazioni facoltative

Art. 6 D.Lgs 23/2015 – Offerta di conciliazione

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.

Le conciliazioni facoltative

Art. 6 D.Lgs 23/2015 – Offerta di conciliazione

La comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro **entro 65 giorni** dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis..

Sanzione in caso di inadempimento: da 100 a 500 euro

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

CONCILIAZIONE: ARTT. 410 E 411 C.P.C.

Ferma restando l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione di cui all'articolo 80, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 del presente codice e dall'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413 del presente codice.

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro.

La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

La richiesta deve precisare:

1. nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
2. il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
3. il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
4. l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

Entro **venti giorni** dal ricevimento della copia della richiesta, la controparte deposita presso la commissione di conciliazione una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale.

Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il **tentativo di conciliazione**, che deve essere tenuto **entro i successivi trenta giorni**.

Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave».

Le conciliazioni ordinarie nel c.p.c.

RIASSUMENDO: PROCEDURA DI CONCILIAZIONE C/O ITL IN PILLOLE

- NON PIU' OBBLIGATORIA
- SI PUO' ESPERIRE ANCHE PRESSO LE COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE
- SONO PREVISTE MEMORIE DIFENSIVE (ECCEZIONI DI FATTO, DI DIRITTO ED EVENTUALI RICONVENZIONALI)
- SE NON C'E' ACCORDO (ANCHE PARZIALE) LA COMMISSIONE PROMUOVE UN (ULTIMO) TENTATIVO DI COMPOSIZIONE BONARIA DELLA CONTROVERSIA
- IL GIUDICE TIENE CONTO DEL RIFIUTO AD ACCETTARE LA PROPOSTA BONARIA SENZA MOTIVAZIONE
- SE NON RIESCE IL TENTATIVO IL RICORSO AL GIUDICE DEVE CONTENERE IN ALLEGATO ANCHE IL VERBALE DI MANCATO ACCORDO E LE MEMORIE
- SI PUO', IN CORSO DI SVOLGIMENTO, RICORRERE ALL'ARBITRATO (ARBITRO E' LA STESSA COMMISSIONE DPL: ART.412 CPC)

LE RINUNCE E LE TRANSAZIONI

Le transazioni

Transazioni (semplici e novative) e Tutele e garanzie (rinunce e transazioni)

Nozione e natura giuridica

Nozione

Quando tra due o più soggetti – nell'ambito di questioni aventi una rilevanza giuridica – sorge una lite avente ad oggetto diritti disponibili, esiste una modalità di composizione delle controversie alternativa al procedimento giudiziale civile, di natura negoziale: la transazione.

Essa è definita dall'**art. 1965 c.c.** e viene presa in considerazione anche in via preventiva, al fine cioè di prevenire l'insorgenza di possibili liti.

Vantaggi

Può presentare indubbi vantaggi rispetto al giudizio rispetto ai tempi e ai costi della composizione della controversia.

Le transazioni

Nozione e natura giuridica

Natura giuridica

Trattasi di un contratto a prestazioni corrispettive, o anche di reciproca concessione: ciascuna delle parti recede parzialmente dalle proprie originarie pretese.

Tipi

E' possibile distinguere, con riferimento all'efficacia dell'atto sul rapporto preesistente, tra una transazione semplice ed una transazione novativa .



Le transazioni

Transazione semplice

Definizione

È il contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro.

Caratteristiche

Le parti si limitano a modificare alcuni aspetti del rapporto preesistente, il quale, per quanto non ha formato oggetto di transazione, permane immutato (Cass. Civ. Sez. II, 5295/1978).

Dunque se una ipotetica lite verte su uno o più aspetti di un rapporto corrente, con la transazione semplice le parti si accordano per porre fine alla lite, ciascuna rinunciando ad agire, ma il rapporto rimane intatto.

Le transazioni

Transazione novativa

Definizione

È il contratto col quale le parti conseguono invece l'estinzione integrale del precedente rapporto, il quale viene sostituito con quanto scaturisce dall'accordo transattivo.

Caratteristiche

Dunque se una ipotetica lite verte su uno o più aspetti di un rapporto corrente, con la transazione novativa le parti, con un accordo novativo, giungono ad un nuovo rapporto giuridico che sostituisce in toto quello precedente.

Le transazioni

Definizione di transazione novativa e rapporto con novazione

Transazione semplice

Con essa le parti "**innoverebbero**" il regolamento di interessi originario, sostituendolo con quello afferente all'accordo transattivo, ferma restando l'origine e la natura del rapporto giuridico.

Transazione novativa

Con essa le parti "**noverebbero**" il rapporto preesistente, determinando l'insorgenza di un nuovo vincolo.

La distinzione si impiegherebbe sulla compatibilità o meno dei precedenti vincoli giuridici rispetto all'assetto di interessi, raggiunto per il tramite dell'accordo transattivo.



Le transazioni

Secondo la giurisprudenza dominante, affinché la **transazione** abbia effetto **novativo**, è necessario che:

- sotto **l'aspetto oggettivo** le reciproche concessioni determinino una sostituzione integrale del precedente rapporto, realizzando una situazione di obiettiva incompatibilità tra il rapporto preesistente e quello avente causa nell'accordo transattivo.
- sotto **l'aspetto soggettivo** sussista un'inequivoca manifestazione di volontà delle parti, con la quale le stesse abbiano palesato il loro intento di instaurare un nuovo rapporto estinguendo quello originario (Cass. n. 4455/2006).

Le transazioni

I due istituti hanno dunque diversa natura:

- la **transazione semplice** sarebbe imperniata sull'intento compositivo di una lite
- la **transazione novativa** sarebbe imperniata sull'intento di novare il precedente accordo

Ne discendono alcune conseguenze pratiche:

1. In ipotesi di vizio giuridico del preesistente rapporto:

- se la transazione è semplice questa situazione si ripercuote sull'accordo transattivo;
- se invece la transazione è novativa, il vizio del rapporto preesistente può essere considerato privo di rilevanza.

2. A far tempo dalla stipulazione della transazione novativa nasce una nuova situazione contrattuale, decorrono nuovi ed autonomi termini prescrizione e decadenziali.

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

In un'ottica protettiva del lavoratore, le rinunce e le transazioni sono soggette a un regime particolare volto a impedire che dismetta alcuni diritti in costanza del rapporto di lavoro con il solo scopo di salvaguardare l'occupazione o per via di una situazione di squilibrio o "timore" contrattuale.

L'art. 2113 c.c. disciplina espressamente solo due tipi di atti attraverso i quali il dipendente può dismettere i propri diritti:

- le rinunce
- le transazioni

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

RINUNCIA

(richiamo nell'art.1324 c.c.)

Atto di dismissione di un diritto soggettivo da parte del titolare

TRANSAZIONE

(art.1965 c.c.)

Contratto con cui le parti, con reciproche concessioni, ricompongono una lite esistente o prevengono una lite eventuale

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

La rinuncia è un atto unilaterale e consiste nella manifestazione della volontà del lavoratore di non esercitare più un suo diritto; essa può realizzarsi non solo attraverso una dichiarazione espressa, ma anche tramite un comportamento del dipendente dal quale si può dedurre in modo inequivocabile la volontà di abdicare a tale diritto.

Cass. civ., 18224/2002

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

La transazione, invece, è un contratto con cui le parti pongono fine a una lite o ne prevengono l'insorgenza attraverso reciproche concessioni.

Affinché la transazione sia valida non è indispensabile che sia stipulata per iscritto, anche se la forma scritta è necessaria ai fini della prova.

I diritti oggetto dell'accordo transattivo devono essere determinati o comunque determinabili, in caso contrario il lavoratore può agire in giudizio per far valere quei diritti che non possono essere considerati oggetto della transazione.

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

Oggetto delle rinunce o delle transazioni

CAUSE DI INVALIDITÀ

Art. 2113 c.c.: Le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art.409 c.p.c non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

Ambito di applicazione

Occorre specificare, inoltre, che l'articolo 2113 del codice civile si riferisce non solo ai rapporti di lavoro subordinato, ma a tutti i rapporti cui si applica il rito del lavoro: dunque anche ad alcuni rapporti di lavoro autonomo come la mezzadria, i contratti agrari e ai rapporti di lavoro parasubordinato, quali l'agenzia, la rappresentanza commerciale.

L'articolo 2113 del codice civile si riferisce a diritti previsti in norme inderogabili, cioè in quelle disposizioni di legge o dei contratti collettivi il cui contenuto non può essere pregiudicato da pattuizioni individuali peggiorative.

Tuttavia, non tutti i diritti previsti da norme inderogabili sono indisponibili (cioè non possono essere dismessi dal lavoratore che ne è titolare), dunque, si è posto il problema di distinguere nell'ambito delle norme inderogabili quelle produttive di diritti assolutamente indisponibili e quelle produttive di diritti relativamente indisponibili.

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

Nella prima ipotesi, il lavoratore non potrà in nessun caso rinunciare a quel diritto, mentre nel secondo gli atti dispositivi considerati saranno annullabili solo se impugnati entro il termine di decadenza semestrale sancito dall'art. 2113.

Tra i diritti assolutamente indisponibili devono essere annoverati i diritti della personalità (es. diritto alla salute) e tutti quei diritti definiti dallo stesso legislatore come “intransigibili e irrinunciabili”.

Inoltre, è possibile distinguere tra **diritti primari** e **diritti secondari**.

I diritti primari derivano direttamente da norme di legge e come tali sono irrinunciabili, mentre i diritti secondari (consistenti nel diritto al risarcimento del danno) derivano dalla violazione dei diritti primari e possono essere dismessi dal lavoratore.

Perciò il lavoratore, per esempio, non può rinunciare al diritto alle ferie e al riposo settimanale (diritto primario sancito dalla legge), ma può rinunciare all'indennità sorta in seguito alla mancata fruizione delle ferie.

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

I giudici, inoltre, hanno chiarito come solo gli atti dispositivi aventi ad oggetto diritti già sorti sono annullabili se impugnati entro il termine di decadenza previsto dall'articolo 2113.

Infatti, oggetto di una transazione può essere esclusivamente un diritto già entrato nel patrimonio del lavoratore e del quale lo stesso può disporre.

Al contrario, le rinunce e le transazioni preventive, concernenti diritti futuri, eventuali e non determinati, devono essere considerate radicalmente nulle, e pertanto possono essere impugunate in ogni tempo.

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

DIRITTI INDISPONIBILI

Art. 36 Cost. (diritto alle ferie, al riposo settimanale, alla retribuzione proporzionata e sufficiente)

Art. 2087 c.c.: tutela delle condizioni di lavoro

Art. 2103 c.c.: diritto a non essere adibito a mansioni inferiori

Artt. 2107-2109 c.c.: superamento orario massimo di lavoro, maggiorazione per lavoro straordinario e riposi

Artt. 2110 e 2111 c.c.: trattamento in caso di infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e chiamata alle armi

Art. 2115 c.c.: diritto al versamento dei contributi previdenziali

Artt. 2120 c.c.: TFR

Legge n. 7/1963 (oggi D.Lgs. N. 198/2006): divieto di licenziamento a causa di matrimonio

D.Lgs. n. 151/2001: diritto ai congedi parentali

Legge n. 300/1970: diritti della personalità del lavoratore

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

DIRITTI INDISPONIBILI

- Diritti futuri, e cioè non sorti o non maturati (v. ad es. Cass. n. 12561/2006; Cass. 18405/2011; Cass. 11723/2014; v. anche Cass. n. 7843/2003)
- Diritti non determinati o determinabili ovvero diritti della cui abdicazione o transazione il lavoratore non abbia consapevolezza e intenzione (v. ad es. Cass. n. 10128/2008)

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

DIRITTI DISPONIBILI

- Trattamenti economici derivanti da pattuizioni individuali
- Indennità sostitutive (di preavviso, delle ferie non godute)
- Dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (v. Cass. n. 4780/2003)
- Diritti c.d. di precedenza nelle assunzioni, riassunzioni e trasformazioni del rapporto di lavoro

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

Impugnazione delle rinunce e transazioni invalide

Le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto diritti indisponibili o diritti futuri devono considerarsi radicalmente nulle e, dunque, possono essere impugnate in qualsiasi momento.

Al contrario le rinunce e le transazioni riguardanti diritti derivanti da norme inderogabili di legge o di contratto collettivo non sottoscritte nelle c.d. “sedi protette” sono annullabili e quindi impugnabili dal lavoratore solo entro il termine previsto nell'articolo 2113 del codice civile.

L'impugnazione, infatti, deve essere proposta dal lavoratore stesso o da un'organizzazione sindacale cui è stato conferito espresso mandato, entro sei mesi a pena di decadenza.

Il termine decorre dal momento:

- della cessazione del rapporto di lavoro se le rinunce o le transazioni si sono verificate in costanza di rapporto;
- della rinuncia o della transazione se queste sono avvenute dopo la cessazione del rapporto.

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

Scaduto il termine, l'atto - originariamente invalido - è sanato e il lavoratore non può più far valere in giudizio i diritti oggetto della rinuncia o della transazione.

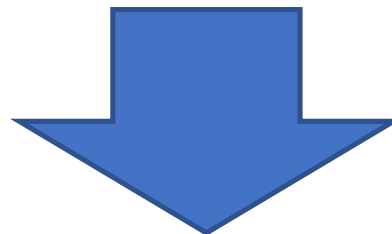
L'impugnazione può essere effettuata con qualsiasi atto da cui emerga chiaramente la volontà del lavoratore; essa dunque può consistere sia in un ricorso al giudice che in un atto stragiudiziale, ossia una semplice lettera inviata al datore di lavoro a mezzo di raccomandata A.R. (o per posta elettronica certificata).

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

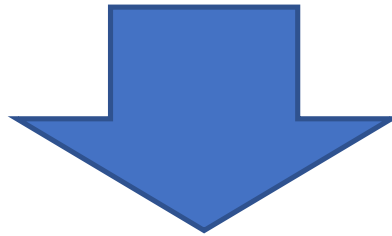
QUIETANZA A SALDO

La quietanza liberatoria **non può integrare rinuncia se il lavoratore non abbia avuto l'esatta rappresentazione dei diritti che intendeva dismettere in favore del proprio datore.**

Al più, tale atto può risolversi in una mera dichiarazione di scienza, fondata sul convincimento soggettivo del lavoratore di essere stato soddisfatto di tutti i suoi diritti, ma priva di qualsiasi effetto negoziale e, quindi, inidonea a dismettere dei diritti e a precludere la loro difesa giudiziaria (Cass. 14 ottobre 2003, n.15371).



Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.



QUINDI LA QUIETANZA A SALDO È

Documento che il lavoratore firma –di regola alla cessazione del rapporto– dichiarando di aver ricevuto una certa somma, di ritenersi soddisfatto di ogni suo credito o di non aver più nulla a pretendere, senza però rinunciare a compensi che, in un secondo momento, potrebbe accorgersi di non avere percepito.

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

La quietanza liberatoria a saldo, rilasciata dal lavoratore nel riscuotere la liquidazione di fine rapporto, con la formula di rinuncia ad ogni altro diritto, atteso il suo normale contenuto di dichiarazione di scienza, priva di qualsiasi effetto negoziale, non può da sola significare tacita acquiescenza al licenziamento e rinunzia ad impugnarlo, se ritenuto illegittimo, ove non concorrano circostanze idonee a dimostrare la sicura volontà del lavoratore di accettare l'atto risolutivo del rapporto di lavoro; né tale dichiarazione è soggetta all'impugnazione da parte del lavoratore nel termine di decadenza previsto dall'art. 2113 c.c.

(Cass. 13 dicembre 1999, n. 13975, Cass. 1 giugno 2004, n. 10537)

Le rinunce e transazioni nell'art. 2113 c.c.

Acquiescenza

Comportamento di un soggetto da cui può desumersi l'accettazione di un atto giuridico a lui pregiudizievole.

Incompatibilità con la volontà di esercitare un diritto

Preclusione della possibilità di avvalersi dei rimedi previsti dal diritto per la rimozione dell'atto e del pregiudizio da esso derivante.

RINUNCE E TRANSAZIONI: ASPETTI FISCALI E PREVIDENZIALI

Vertenze PRO

Aspetti impositivi

DANNO EMERGENTE	LUCRO CESSANTE
<ul style="list-style-type: none">• Sono somme atte a reintegrare il patrimonio o la personalità del lavoratore (danno morale, biologico, esistenziale, di professionalità, di immagine, per mobbing, etc.)• NON sono imponibili (né fisco né contributi)	<ul style="list-style-type: none">• Somme che risarciscono il mancato guadagno e/o il danno meramente economico, anche in prospettiva futura (perdita di chance)• Sono imponibili (fisco e contributi)

Aspetti impositivi

Lucro cessante o danno emergente: tassazione ordinaria o separata

Gli importi concordati in sede di transazioni soggiacciono alla previsione dell'articolo 6, comma 2 del Tuir, norma di attrazione generale delle somme corrisposte, all'interno delle categorie reddituali previste al comma 1 del medesimo articolo, rubricato "Classificazione dei redditi".

"I proventi conseguiti in sostituzione dei redditi, anche per effetto di cessione dei relativi crediti, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti".

Aspetti impositivi

Lucro cessante o danno emergente: tassazione ordinaria o separata

Pertanto:

- a) le **somme percepite a titolo di lucro cessante rappresentano redditi tassati a pieno titolo;**
- b) mentre quelle percepite a **titolo di risarcimento del danno emergente sono escluse, in via generale, dalla nozione di reddito.**

Aspetti impositivi

Lucro cessante o danno emergente: tassazione ordinaria o separata

A titolo esemplificativo possono essere ricomprese nella nozione di **danno emergente**:

- il **risarcimento per un danno alla salute** o un danno esistenziale cagionato da un'accertata dequalificazione professionale;
- le **somme** percepite dal dipendente in **via transattiva** per aver, a seguito di lavoro straordinario prestato oltre l'orario massimo, **subito perdite di energie psicofisiche**;
- il **risarcimento dei danni all'immagine** e alla professionalità causati dalla mancata promozione a una qualifica superiore.

Aspetti impositivi

Differenze accertative in materia fiscale e previdenziale

La ***materia previdenziale*** presenta la particolarità di essere **sottratta alla disponibilità delle parti**, in quanto l'accordo transattivo intervenuto tra datore di lavoro e lavoratore non può riguardare l'obbligazione contributiva.

Anche le imposte non possono essere definite autonomamente dalle parti all'interno dell'accordo, ma tale indisponibilità presenta caratteristiche diverse.

Regime fiscale

Ai sensi dell'articolo 6 Tuir restano invece **assoggettati a tassazione** gli indennizzi inquadrabili nella fattispecie di **lucro cessante**, in quanto sostitutivi del reddito che il danneggiato non ha potuto ricevere a causa dell'evento lesivo.

Altro riferimento normativo fondamentale in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente è **l'articolo 51 Tuir**, il quale dispone al comma 1:

“Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro”.

Regime fiscale

Determinate le somme che rientrano nella fattispecie di **lucro cessante**, è necessario individuare la corretta modalità di tassazione da applicare.

In linea generale, **le somme erogate a titolo di transazione in costanza di rapporto di lavoro**, in virtù della riconducibilità delle somme all'articolo 51, comma 1, Tuir, **sono tassate con modalità ordinaria**, applicando le aliquote a scaglioni di reddito ex articolo 11 Tuir.

L'applicazione della tassazione ordinaria si ricava per esclusione dall'articolo 17, comma 1, lettera b) Tuir, che prevede l'applicazione della tassazione separata per:

“emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti ...”.

Regime fiscale

La **circolare ministeriale n. 326/E/1997** ha precisato che tale tipologia di tassazione (separata) è comunque applicabile in costanza di rapporto di lavoro a fattispecie:

- di **carattere giuridico**, che consistono nel sopraggiungere di norme legislative, sentenze o provvedimenti amministrativi, ai quali è sicuramente estranea l'ipotesi di un accordo tra le parti in ordine a un rinvio del tutto strumentale nel pagamento delle somme spettanti;
- consistenti in **oggettive situazioni di fatto**, che impediscono il pagamento delle somme riconosciute spettanti entro i limiti di tempo ordinariamente adottati dalla generalità dei sostituti d'imposta, mentre non rilevano, ai fini della tassazione separata, le corrisposizioni degli emolumenti in un periodo d'imposta successivo a quello di maturazione, quando ciò sia fisiologico rispetto ai tempi tecnici o giuridici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi.

Regime fiscale

Agenzia Entrate Risposta 222/2021 – Lucro cessante Vs Danno emergente

L'Amministrazione finanziaria (già con risoluzione 24 maggio 2002, n. 155/E) ha precisato che in tema di risarcimento danni o indennizzi percepiti da un soggetto, è principio generale quello per cui **laddove l'indennizzo vada a compensare**, in via integrativa o sostitutiva, **la mancata percezione di redditi di lavoro**, ovvero il mancato guadagno, le somme corrisposte, in quanto sostitutive di reddito, **vanno assoggettate a tassazione** (cd. lucro cessante).

Regime fiscale

Agenzia Entrate Risposta 222/2021 – Lucro cessante Vs Danno emergente

Viceversa, laddove il **risarcimento erogato voglia indennizzare il soggetto delle perdite effettivamente subite** (c.d. danno emergente), ed abbia la precipua funzione di reintegrazione patrimoniale, **tale somma non sarà assoggettata a tassazione**. Infatti, in quest'ultimo caso assume rilevanza assoluta il carattere risarcitorio del danno alla persona del soggetto leso e manca una qualsiasi funzione sostitutiva o integrativa di eventuali trattamenti retributivi.

Regime contributivo

L'art. 12, L. n. 153/1969, modificato dall'articolo 6, D.Lgs. n. 314/1997:

“Costituiscono redditi di lavoro dipendente ai fini contributivi quelli di cui all'articolo 46 (attuale articolo 49), comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, maturati nel periodo di riferimento.

Per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 48 (attuale articolo 51) del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, salvo quanto specificato nei seguenti commi”.

Regime contributivo

L'art. 12, L. n. 153/1969, modificato dall'articolo 6, D.Lgs. n. 314/1997:

L'Inps, con circolare n. 263/1997, in merito alla modifica apportata dall'articolo 6, D.Lgs. n. 314/1997, ha precisato che *le “somme date per transazioni intervenute in relazione al rapporto di lavoro e nascenti da pretese vertenti su elementi imponibili rientrano nell'imponibile contributivo”*.

Regime contributivo

L'art. 12, L. n. 153/1969, modificato dall'articolo 6, D.Lgs. n. 314/1997:

Per ritenere un importo esente da contributi è **necessario il riscontro della mancanza di un nesso di corrispettività con il rapporto di lavoro**, che giustifichi la corresponsione delle somme oggetto della transazione.

Tali somme, **devono derivare da un titolo transattivo volto a evitare il rischio della lite stessa** e non contenente il riconoscimento neppure parziale dei diritti retributivi del lavoratore.

Regime contributivo

L'art. 12, L. n. 153/1969, modificato dall'articolo 6, D.Lgs. n. 314/1997:

L'Inps con il messaggio n. 7585/2006, ritiene necessaria, indipendentemente da come i soggetti contraenti qualifichino la transazione, una *"verifica sulla reale natura delle somme erogate"* al fine di *"rilevare la riferibilità o meno dell'erogazione di una somma avente natura retributiva, con ogni conseguenza in ordine all'imponibilità contributiva della stessa"*.

La **stipulazione di una transazione**, ancorché novativa, **non preclude una verifica sulla reale natura delle somme oggetto della stessa**, che possono essere escluse da imposizione contributiva solo se corrisposte sulla base di un titolo autonomo e diverso rispetto al rapporto di lavoro.

Transazioni relative alla risoluzione del rapporto

- L'articolo 17 del TUIR, rubricato “*Tassazione separata*”, al comma 1, lettera a), dispone che **l'imposta si applica separatamente** sui redditi derivanti da “*somme e valori comunque percepiti al netto delle spese legali sostenute, anche se a titolo risarcitorio o nel contesto di procedure esecutive, a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria o di transazioni relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro*”.
- In merito alla tassazione di importi erogati in virtù di transazioni relative alla risoluzione del rapporto appare chiara **l'applicabilità della tassazione separata secondo l'aliquota di tassazione del Tfr.**

Transazioni relative alla risoluzione del rapporto

Agenzia Entrate Risposta 177/2021 – Anticipazioni Incentivo all'esodo

Il comma 4 dell'art. 19 TUIR disciplina il regime fiscale applicabile alle anticipazioni degli emolumenti in esame statuendo che *«Salvo conguaglio all'atto della liquidazione definitiva, sulle anticipazioni e sugli acconti relativi al trattamento di fine rapporto e alle indennità equipollenti, nonché sulle anticipazioni relative alle altre indennità e somme, si applica l'aliquota determinata, rispettivamente, a norma dei commi 1, 2 e 2-bis, considerando l'importo accantonato, aumentato delle anticipazioni e degli acconti complessivamente erogati e al netto delle rivalutazioni già assoggettate ad imposta sostitutiva»*.

La Società istante, ai sensi dell'articolo 17, comma 1 del Tuir, e con le modalità di cui all'articolo 19, comma 4, del medesimo Testo unico, sarà tenuta ad **applicare l'imposta separatamente sulla somma che a titolo di «anticipazione» del trattamento incentivante** sarà corrisposta ad un ristretto numero di lavoratori che hanno inviato la propria "Manifestazione di Volontà", con indicazione della data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Transazioni relative alla risoluzione del rapporto

In materia previdenziale, l'articolo 12, comma 4, L. n. 153/1969, come modificato dall'articolo 6, D.Lgs. n. 314/1997, **esclude dalla base imponibile contributiva**, oltre alle somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, **quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso.**

Transazioni relative alla risoluzione del rapporto

L'Inps, con la Circolare n. 263/1997, ha chiarito che il nuovo articolo 12:

“amplia il campo della esclusione estendendolo alle altre somme la cui erogazione trae origine dalla cessazione del lavoro proprio nell'intento di eliminare gli effetti distorsivi sulla base imponibile e pensionabile”.

Pertanto, dal 1° gennaio 1998, sono escluse dall'obbligo di assoggettamento a contribuzione, oltre alle incentivazioni all'esodo, “tutte quelle forme di erogazione prive di uno specifico titolo retributivo, corrisposte in sede di risoluzione di rapporto di lavoro (...) e la cui funzione desumibile dalla volontà contrattuale o dall'atteggiarsi delle parti sia riconducibile a quella di agevolare lo scioglimento del rapporto”.

Si può affermare che le somme corrisposte in virtù di accordi transattivi risolutivi non devono essere assoggettate a contribuzione, quando manca uno specifico titolo retributivo, mentre le somme conseguite in sostituzione di redditi risultano sempre imponibili.

Obbligo di fare, non fare e permettere

L'ultima fattispecie da analizzare è collegabile a situazioni in cui **la lite non sorge in costanza di un rapporto di lavoro** dipendente in essere e la «transazione» si **conclude senza il riconoscimento alcuno di pretese richieste** ma con corresponsione di un importo a chiusura della lite insorta.

Sotto l'aspetto tributario **non siamo di fronte a un importo che sfugge dal prelievo fiscale**, in quanto in questi casi la predetta somma può essere ricondotta tra i redditi diversi ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera l), Tuir, ossia tra i redditi derivanti dall'assunzione di ***“obblighi di fare, non fare o permettere”***.

Obbligo di fare, non fare e permettere

- Sono soggette a **ritenuta d'acconto del 20 %** e confluiranno nei redditi ordinari del lavoratore.
- Sono **esenti contributivamente** in quanto non collegate al rapporto di lavoro ed espressione di mera rinuncia all'azione o impegno analogo.
- Anche se sono della stessa «famiglia» del lavoro autonomo occasionale, **non si paga contribuzione over 5.000 annui**.
- **NON possono essere utilizzate** (parere personale) **per la transazione novativa** di un rapporto di lavoro, laddove le rinunce esperite non perdano ogni collegamento con il rapporto di lavoro.

Esempi

INDENNITÀ DI RISARCIMENTO DEL DANNO ALLA PROFESSIONALITÀ

Definizione: le somme erogate come risarcimento del danno alla professionalità a seguito di un'illegitima dequalificazione professionale del lavoratore rientrano nella fattispecie di danno emergente.

Contribuzione: le somme percepite a titolo di risarcimento del danno emergente non rientrano nel reddito imponibile ai fini previdenziali.

Imposizione fiscale: l'indennità di risarcimento del danno alla professionalità è esclusa da tassazione, rientrando tra gli indennizzi risarcitori come danno emergente, come definito ai fini fiscali dall'articolo 6, comma 2 Tuir.

Esempi

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Definizione: nel caso in cui il datore di lavoro non dia il preavviso previsto dal Ccnl di riferimento, è obbligato a corrispondere al lavoratore un'indennità sostitutiva. Essa è pari alle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato durante il preavviso.

Contribuzione: l'indennità sostitutiva del preavviso deve essere assoggettata a contribuzione unitamente alla retribuzione dell'ultimo periodo di paga.

Imposizione fiscale: l'indennità sostitutiva del preavviso dovrà essere assoggettata a tassazione separata ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera a), Tuir.

Esempi

PATTO DI NON CONCORRENZA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Definizione: il patto di non concorrenza è una clausola contrattuale che può essere introdotta di comune accordo fra datore di lavoro e lavoratore. Essa limita la facoltà del prestatore di lavoro di svolgere attività professionali in concorrenza con l'azienda, a seguito di una cessazione del rapporto di lavoro.

Contribuzione: Il patto di non concorrenza, stipulato per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, è esente da contributi.

Imposizione fiscale: il patto di non concorrenza, stipulato per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, è tassato con ritenuta d'acconto del 20% (Agenzia delle entrate, risoluzione n. 234/E/2008).

Esempi

CONTRIBUTO SPESE LEGALI

Definizione: è l'esborso dovuto per la prestazione dell'avvocato. È usato sia per definire il compenso dovuto dal cliente al suo legale, che per il rimborso dovuto dal soccombente in una causa o una delle partite di dare di un accordo transattivo. Nell'esborso vengono previste le spese in senso stretto, i diritti e l'onorario del legale.

Contribuzione e imposizione fiscale: la cifra corrisposta dal datore di lavoro, quale contributo alle spese legali, affrontate dal lavoratore durante una vertenza di lavoro, non deve essere inserita nella base di computo dell'imponibile previdenziale, assistenziale e fiscale.

Riepilogo

Imposizione fiscale e contributiva - riepilogo

ATTO	RAPPORTO DI LAVORO	SOMME RICONOSCIUTE	TASSAZIONE	CONTRIBUZIONE
TRANSAZIONI	Risoluzione del rapporto di lavoro	A titolo retributivo (anni precedenti)	Separata (articolo 17, lettera a Tuir) (per esodo incentivato tassazione = Tfr)	Sì
		A titolo incentivo all'esodo		NO
		A titolo transattivo semplice (lucro cessante)*		Sì
		A titolo transattivo generale e novativo (lucro cessante)*	<ul style="list-style-type: none"> • Se la transazione ha il solo scopo di prevenire una lite, senza legami col precedente rapporto di lavoro: ritenuta d'acconto 20% • Se la transazione è per rinuncia a diritti connessi al rapporto di lavoro: tassazione ordinaria 	NO
				Sì

Riepilogo

Imposizione fiscale e contributiva - riepilogo

TRANSAZIONI	In costanza del rapporto di lavoro	A titolo retributivo (anni precedenti)	Tassazione ordinaria	Sì
		A titolo transattivo semplice (lucro cessante)*		
		A titolo transattivo generale e novativo (lucro cessante)*		
* Se il risarcimento è legato al concetto giuridico di "danno emergente" i relativi importi non sono soggetti né a tassazione, né a contribuzione. Occorre, però, che sussista una prova tangibile della presenza dell'effettivo danno subito (es. certificati medici nel caso di danno biologico).				

Sostituto di imposta

- Il sostituto di imposta, come disposto dall'art. 23 del DPR 600/1973 è tenuto ad operare la ritenuta nelle modalità sopra indicate (ordinaria o separata).
- È da tener presente che l'obbligo tributario grava sempre sul lavoratore, il quale è tenuto ad adempiervi presentando una dichiarazione fedele.
- Se il datore di lavoro omette di effettuare la ritenuta, è sanzionato amministrativamente ai sensi dell'art. 23 del DPR 600/1973, ma è il lavoratore che rimane responsabile verso il fisco per il pagamento dell'imposta, degli eventuali interessi e delle relative sanzioni.
- Sempre ai sensi dell'art. 23 del citato Decreto, il sostituto d'imposta ha l'obbligo di rivalsa nei confronti del sostituito e pertanto anche qualora l'amministrazione finanziaria si limitasse ad agire nei confronti del solo datore di lavoro per ottenere il pagamento dell'imposta omessa, questi può/deve sempre agire nei confronti del lavoratore per il recupero della stessa.

Sostituto di imposta

In caso di dubbio circa l'applicazione o meno dell'imposta, al fine di evitare rischi, è consigliabile, nell'interesse di entrambe le parti,

- applicare la ritenuta lasciando poi al lavoratore il compito di attivarsi nei confronti dell'amministrazione finanziaria presentando, nel termine di 48 mesi dalla data in cui la ritenuta è stata operata, istanza di rimborso dell'imposta all'Agenzia delle Entrate competente per territorio;
- astenendosi dall'effettuare la ritenuta d'acconto prevista dall'art. 23 del DPR 600/73 soltanto in presenza di solidi elementi probatori (certificazione medica, meglio se proveniente da strutture sanitarie pubbliche; ricevute comprovanti l'acquisto dei farmaci prescritti al lavoratore; documentazione attestante il demansionamento o la diffusione di notizie lesive dell'immagine professionale del lavoratore, etc.) idonei a dimostrare – nell'ambito di un eventuale contenzioso tributario - l'esistenza di un danno emergente nel senso sopra indicato.

Interessi e rivalutazioni

Le somme erogate a titolo di interessi e di rivalutazione monetaria sono, ai sensi dell'art. 6 TUIR, assoggettate secondo il medesimo sistema delle somme a cui sono collegate

Pertanto SARANNO ASSOGGETTATI:

1. a tassazione separata in caso di somme percepite e assoggettate a tassazione separata
2. a tassazione ordinaria in caso di somme percepite e assoggettate a tassazione ordinaria.

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

La conciliazione monocratica

Definizione

La Conciliazione Monocratica è una procedura conciliativa volontaria che si svolge dinanzi ad un singolo funzionario, anche ispettivo, dell'Ispettorato competente per territorio.

Ratio e peculiarità

Trattasi di un Istituto introdotto (ex art. 11, d.lgs. n. 124/2004) allo scopo di deflazionare il contenzioso giudiziale derivante da controversie di lavoro

La conciliazione monocratica

In cosa consiste

A livello civilistico, cioè sul piano dei rapporti tra le parti, la conciliazione monocratica ha la funzione di dirimere una controversia di carattere patrimoniale e di natura retributiva da parte del lavoratore.

A livello amministrativo, invece, l'istituto risponde all'interesse pubblico di:

- estinguere il procedimento ispettivo senza costi per la P.A.;
- deflazionare l'eventuale contenzioso, addivenendo ad un accordo bonario suscettibile di prevenire la lite.

La conciliazione monocratica

Portata applicativa e condizionalità

Portata applicativa

La conciliazione monocratica è esperibile sia nelle ipotesi di lavoro subordinato, che di lavoro autonomo o parasubordinato.

Condizionalità

Tale strumento regolatorio può essere, tuttavia, attivato solo quando non emergano evidenti e chiari indizi di violazioni penalmente rilevanti, in quanto, in tal caso, è necessario procedere all'accertamento ispettivo.

La conciliazione monocratica

Le diverse tipologie

L'art. 11, d.lgs. n. 124/2004 individua due forme distinte di conciliazione monocratica:

- “preventiva” (comma 1)
- “contestuale” (comma 6)

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nasce su “richiesta di parte”: sulla base di una richiesta di intervento ispettivo avanzata dal lavoratore (o dall'organizzazione sindacale di appartenenza) o dal datore di lavoro (cfr. infra su rimedio a diffida accertativa).

La conciliazione monocratica preventiva

Le diverse tipologie

L'art. 11, d.lgs. n. 124/2004 individua due forme distinte di conciliazione monocratica:

- “preventiva” (comma 1)
- “contestuale” (comma 6)



La conciliazione monocratica c.d. preventiva

Nasce su “richiesta di parte”: sulla base di una richiesta di intervento ispettivo avanzata dal lavoratore (o dall'organizzazione sindacale di appartenenza) o dal datore di lavoro (cfr. infra su rimedio a diffida accertativa).

La conciliazione monocratica preventiva

Viene però attivata dall'ITL in costanza di 3 presupposti:

1. dalla “richiesta di parte” emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia
2. che la rivendicazione attenga a diritti patrimoniali del lavoratore interessato
3. e sempreché “non si configurino aspetti di rilevanza penale”.

La conciliazione monocratica c.d. preventiva

La procedura

Il Direttore dell'ITL competente – valutata l'opportunità di procedere alla conciliazione, ricorrendone i presupposti ed in assenza di ragioni ostantive – conferisce l'incarico ad un funzionario, anche ispettivo, il quale provvede «a convocare le parti innanzi a sé, nel più breve tempo possibile, tenuto conto delle finalità deflative dell'istituto».

La conciliazione monocratica preventiva

La convocazione

La lettera di convocazione contiene:

- le «questioni segnalate»: ossia le rivendicazioni oggetto della richiesta di intervento e del conseguente tentativo di conciliazione, delle quali il datore di lavoro non è, evidentemente, a conoscenza;
- tutti i dati utili ad individuare le parti e l'oggetto del tentativo di conciliazione, il nome del funzionario assegnatario, la data, l'orario ed il luogo della convocazione;
- l'avviso circa la possibilità (non obbligatorietà) di farsi assistere (o di farsi sostituire in caso di impossibilità) da propri rappresentanti sindacali, ovvero da consulenti del lavoro, o dagli altri professionisti abilitati, di cui alla L. n. 12 dell'11/01/1979, ai quali abbiano conferito espresso mandato e delega.

La conciliazione monocratica preventiva

La procedura

Occorre precisare che la conciliazione monocratica non deve necessariamente esaurirsi in un'unica seduta, né la legge prevede un tempo predeterminato per raggiungere o meno l'accordo: ove le circostanze lo richiedano, è possibile redigere un verbale di rinvio ad altra data.

L'esito: l'accordo

In caso di ACCORDO, il Verbale, sottoscritto dal funzionario, acquisisce piena efficacia ed estingue il procedimento ispettivo, a condizione che il datore di lavoro provveda:

- al **pagamento integrale**, nel termine stabilito nel verbale di accordo, delle somme dovute a qualsiasi titolo al lavoratore,
- al **versamento totale** dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi determinati sulla base della legislazione vigente.

La conciliazione monocratica preventiva

Il riferimento alla «legislazione vigente» (art. 11, 4° comma) deve intendersi anche con riguardo al rispetto dei «**minimali contributivi così come stabiliti dalla legge**» (Circ. Min. Lav. n. 24/2004).

Ciò vuol dire che, laddove l'importo oggetto di conciliazione **fosse inferiore ai minimali contrattuali**, il computo degli oneri contributivi ai fini previdenziali ed assicurativi dovrà, comunque, essere operato **rispetto ai minimali di legge**.

La conciliazione monocratica preventiva

L'esito: rateazione debito previdenziale

Inoltre, per quanto concerne l'ipotesi di una rateazione del debito previdenziale, l'effetto estintivo sarà condizionato:

- alla verifica del **pagamento delle spettanze retributive** dovute al lavoratore,
- nonché alla **comunicazione**, da parte degli Istituti competenti, **dell'effettiva ammissione al pagamento rateale del debito**, con attestazione dell'avvenuto versamento della prima rata.

L'esito: il mancato accordo

In caso di MANCATO ACCORDO, ovvero di mancata comparizione di una o più parti convocate, gli organi ispettivi POSSONO avviare l'accertamento ispettivo.

Tale accertamento resta una facoltà e non un obbligo da parte dell'organo di vigilanza, posto che la relativa valutazione rimane sempre affidata al prudente apprezzamento del responsabile della programmazione.



La conciliazione monocratica preventiva

Nota Min. Lav. n. 7165/2012

Sulla **non obbligatorietà dell'azione ispettiva** a seguito del fallimento della “richiesta di intervento” (c.d. conciliazione monocratica preventiva) è nuovamente intervenuto il Ministero del lavoro.

Oggetto di interpretazione è il comma 5: “Nella ipotesi di mancato accordo ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate, attestata da apposito verbale, **la direzione provinciale del lavoro dà seguito agli accertamenti ispettivi**”.

Per il Ministero, non soltanto ragioni giuridiche, ma anche di opportunità amministrativa fanno propendere per intendere l'inciso secondo cui la DTL “dà seguito agli accertamenti ispettivi” come una NON OBBLIGATORIETÀ

Ritenendo poco opportuno che la programmazione ispettiva sia “eterodiretta” da richieste di intervento di terzi, il Ministero – in continuità con quanto già specificato nella Circ. n. 36/2009 – individua 3 precise ipotesi:

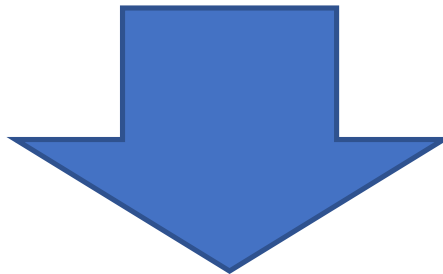
1. Richiesta di intervento lacunosa
2. Fallimento della conciliazione monocratica promossa

La conciliazione monocratica preventiva

Nota Min. Lav. n. 7165/2012

Ritenendo poco opportuno che la programmazione ispettiva sia “eterodiretta” da richieste di intervento di terzi, il Ministero – in continuità con quanto già specificato nella Circ. n. 36/2009 – individua 3 precise ipotesi:

1. Richiesta di intervento lacunosa
2. Fallimento della conciliazione monocratica promossa
3. Mancato rispetto degli accordi conciliativi



La conciliazione monocratica preventiva

1. Richiesta di intervento lacunosa

Rispetto al passato la novità è che non è sempre scontata l'archiviazione da parte dell'ITL a seguito di una "richiesta di intervento lacunosa".

La direttiva ministeriale del 2008 precisava che a fronte di richieste non attendibili nella esposizione dei fatti, l'Ufficio aveva la facoltà di non dar corso alla richiesta stessa. Su tale scorta, la circ. Min. lav. n. 30/2009 invitava le DTL a non prendere in considerazione le richieste di intervento palesemente pretestuose, oggettivamente inattendibili e prive di ogni fondamento.

Ora invece la Nota Min. lav. 2012, pur confermando la non automaticità della conciliazione monocratica, appare più permissiva nella scelta di aprire la strada alla procedura anche per quelle richieste di intervento lacunose: una sorta di "ultima spiaggia" per quelle posizioni lavorative non sempre suffragate da un adeguato quadro probatorio.

La conciliazione monocratica preventiva

2. Fallimento della conciliazione monocratica promossa

Le valutazioni sono affidate alla ITL caso per caso:

- A. Ove vi sia assenza ingiustificata da parte del lavoratore, si procede all'archiviazione della pratica in assenza di idonei ed apprezzabili elementi valutativi per l'ufficio.
- B. Se la conciliazione non va a buon fine per causa addebitabile al datore di lavoro, il quale non si presenti senza idonea giustificazione ma anche, evidentemente a parere di chi scrive, quando, pur presente, non voglia addivenire ad un accordo, la regola prevede l'attivazione del procedimento ispettivo.

La conciliazione monocratica preventiva

3. Mancato rispetto degli accordi conciliativi

L'inadempimento datoriale agli obblighi retributivi e/o contributivi, determina, quale effetto «l'immediata attivazione della procedura ispettiva».

Si vedano anche le modifiche intervenute con il Collegato lavoro 2010 (legge n. 183/2010), che ha inserito il comma 3-bis., che così recita: “Il verbale di conciliazione monocratica è dichiarato esecutivo con decreto dal Giudice competente, su istanza della parte interessata”.

La conciliazione monocratica contestuale

La conciliazione monocratica c.d. contestuale

Viene definita “contestuale” la conciliazione che l’Ispettore del lavoro – in sede di accesso ispettivo operato nell’ambito della normale attività di vigilanza di iniziativa programmata – promuove nel caso in cui non risultino ancora acquisiti elementi certi ed obiettivi di prova in ordine a corrispondenti violazioni amministrative, ma emergano profili per una soluzione conciliativa della possibile controversia attinenti esclusivamente a diritti patrimoniali del lavoratore.

Diversamente dalla conciliazione monocratica c.d. "preventiva", attivabile su “richiesta di parte”, la conciliazione monocratica c.d. “contestuale” è caratterizzata dall’iniziativa dell’Ufficio, ma richiede, comunque, il consenso delle parti.

La conciliazione monocratica contestuale

La procedura

Nel corso dell'espletamento di un accesso ispettivo, il personale ispettivo può procedere a RACCOGLIERE IL CONSENSO DELLE PARTI per effettuare il tentativo di conciliazione sulle questioni evidenziate, RELAZIONANDO il tutto alla DTL di appartenenza per l'attivazione della procedura conciliativa.

La procedura può attivarsi per le stesse ipotesi della conciliazione monocratica c.d. preventiva:

1. esistenza di elementi per una soluzione conciliativa della controversia
2. questioni attinenti a diritti patrimoniali del lavoratore interessato
3. e sempreché “non si configurino aspetti di rilevanza penale”.

La conciliazione monocratica contestuale

La procedura

La conciliazione contestuale può essere avviata fino alla emanazione di un qualsiasi provvedimento amministrativo sanzionatorio.

Per il tentativo di conciliazione, la pratica dovrà essere preferibilmente assegnata al medesimo funzionario che ha proceduto all'ispezione.

Oggetto

I diritti patrimoniali

Oggetto di conciliazione monocratica possono essere solo le questioni riguardanti diritti patrimoniali dei lavoratori (di origine contrattuale o legale), per le quali è possibile operare una soluzione transattiva.

La conciliazione monocratica contestuale

In particolare, possono essere oggetto di conciliazione monocratica:

- la retribuzione o porzioni di essa;
- le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo;
- le erogazioni legate a particolari eventi;
- i premi pattuiti per meriti particolari;
- le indennità di disponibilità;
- le mensilità aggiuntive.

La conciliazione monocratica contestuale

Oggetto

Divieto di Accordi novativi

L'accordo transattivo deve avere sempre ad oggetto prestazioni retributive e, di conseguenza, anche prestazioni di tipo contributivo, relative ad un rapporto di lavoro instauratosi tra le parti («in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti»).

Indipendentemente che ciò sia avvenuto in forma regolare, o che si sia trattato di un rapporto di lavoro sommerso.

Non sono, pertanto, consentiti accordi transattivi di natura novativa, che riconoscano al lavoratore somme a titolo diverso rispetto a quello della prestazione lavorativa, cosicché è sempre dovuta la relativa obbligazione contributiva nei confronti degli Enti di previdenza.

La conciliazione monocratica contestuale

Effetti

La conciliazione monocratica produce effetti non soltanto tra le parti, ma anche nei confronti dei terzi interessati, ossia:

- i. la Pubblica Amministrazione (segnatamente, il Servizio ispettivo dell'ITL, rispetto al quale realizza l'effetto estintivo del procedimento ispettivo);
- ii. gli Enti Previdenziali, ai quali è estinto ogni possibile eventuale accertamento d'ufficio.

La conciliazione monocratica contestuale

L'inadempimento degli accordi conciliativi

Come visto, il procedimento ispettivo si estingue con l'adempimento, da parte del datore di lavoro, delle obbligazioni retributive dovute al lavoratore alla stregua dell'accordo conciliativo e contributive (previdenziali ed assicurative).

Cosa succede in caso di inadempimento datoriale???

L'inadempimento datoriale agli obblighi retributivi e/o contributivi, determina, quale effetto, «l'immediata attivazione della procedura ispettiva».

Inoltre:

Occorredistinguere l'inadempimento datoriale degli obblighi **RETRIBUTIVI** da quelli **CONTRIBUTIVI**.

La conciliazione monocratica contestuale

Ciò in quanto, sebbene l'obbligazione retributiva e quella contributiva sorgano entrambe dal rapporto di lavoro, **esse sono comunque indipendenti**: il **rapporto di lavoro** coinvolge soltanto due parti (datore e lavoratore); il **rapporto contributivo** coinvolge tre soggetti (datore assicurante, lavoratore assicurato, ente di previdenza assicuratore).

PERTANTO

Nei casi di inadempimento delle **obbligazioni retributive** assunte in via conciliativa dal datore di lavoro, risulta di indubbio rilievo il comma 3-bis dell'art. 11 (introdotto dall'art. 38, co.1, L. n. 183/2010) il quale – colmando un evidente vuoto normativo – ha disposto che «**Il verbale di conciliazione monocratica è dichiarato esecutivo con decreto dal Giudice competente, su istanza della parte interessata**». [c.d. Correttivo Collegato Lavoro 2010]

Quindi ottenuta la formula esecutiva, il verbale di conciliazione monocratica dovrà essere notificato al debitore/datore di lavoro, unitamente al precetto, ex art. 480 c.p.c., secondo le modalità ordinarie previste per l'attivazione dell'azione esecutiva.

La conciliazione monocratica contestuale

Per i casi di **inadempimento delle obbligazioni contributive**, invece, gli Enti previdenziali continuano a ricorrere alle procedure esecutive speciali che, in qualità di organismo pubblico, possono attivare nei casi d'inadempimento da parte di soggetti privati.

La conciliazione monocratica/diffida accertativa

La conciliazione monocratica conseguente a diffida accertativa per crediti patrimoniali

Nozione

La diffida accertativa è un provvedimento che consente al personale ispettivo del lavoro di diffidare immediatamente il datore di lavoro alla corresponsione, entro un termine prefissato (30 giorni), di crediti pecuniari dovuti ai lavoratori in conseguenza dell'effettivo svolgimento di un rapporto di lavoro, dopo averne accertato la natura e la spettanza.

La diffida accertativa non ha natura obbligatoria: essa viene impartita dall'ispettore del lavoro dopo aver valutato tutte le circostanze del caso, sulla base degli elementi oggettivi (di fatto e di diritto) acquisiti e documentati (Min. lav. circ. n. 24/2004).

La conciliazione monocratica/diffida accertativa

Natura giuridica

È un provvedimento amministrativo dotato di **esecutorietà**:

ha il potere di attuare la volontà espressa dalla PA che l'ha emanata, senza l'ulteriore intervento dell'Autorità giudiziaria, in particolar modo nell'ipotesi in cui venga confermata dal successivo provvedimento di validazione adottato dal Direttore della DTL (art. 12 c. 3 e D. Lgs. 124/04)

La conciliazione monocratica/diffida accertativa

Il contenuto dell'accertamento tecnico

L'ispettore del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere direttamente al lavoratore le somme che risultino accertate quali crediti retributivi derivanti dalla corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro applicabili, solo dopo aver "accertato" le inosservanze alla disciplina contrattuale applicabile al singolo lavoratore ed aver acquisito gli elementi di fatto e di diritto necessari e sufficienti per calcolare gli importi dovuti.



Conciliazione monocratica o opposizione

Entro 30 giorni dalla notifica della diffida, il datore di lavoro può:

- promuovere tentativo di conciliazione presso l'I.T.L., con gli effetti propri della conciliazione monocratica, qualora sia raggiunto un accordo con il lavoratore;
- inoltrare ricorso al Comitato Interregionale per i rapporti di lavoro.

La conciliazione monocratica/diffida accertativa

Conciliazione monocratica o opposizione

Qualora sia raggiunta **conciliazione**, i **contributi previdenziali dovranno essere versati rispettando i minimi contrattuali**, come disposto dall'art. 1 del D.L. 338/1989, e **gravati di eventuali sanzioni civili ed interessi legali**.

La disparità di trattamento tra conciliazione monocratica e diffida accertativa è dovuta alla considerazione che, mentre nel procedimento conciliativo l'accertamento ispettivo è sospeso e l'organo di controllo non ha valutato la fondatezza della richiesta del lavoratore, nella diffida accertativa sono noti tutti gli elementi in base ai quali l'ispettore ritiene fondati i rilievi del lavoratore, in quanto scaturenti da inosservanze contrattuali accertate in sede ispettiva.

Circ. Min. Lav. n. 24/2004

La conciliazione monocratica/diffida accertativa

Conciliazione collegiale – Esempio 1

Supponiamo che il lavoratore, non più in forza, abbia rivendicato il mancato pagamento di 300 ore di lavoro straordinario e che il CCNL preveda, nella fattispecie, una retribuzione pari a € 10 per ogni ora di straordinario.

In sede transattiva, il datore di lavoro ammette quanto affermato dal lavoratore e le parti concordano il pagamento dell'importo lordo di € 2.000.

L'imponibile contributivo, in tal caso, ammonta a € 3.000 (300 ore x 10 €/ora), pur se il lavoratore percepisce, a titolo transattivo, un importo inferiore.

Vertenze PRO

La conciliazione monocratica/diffida accertativa

Busta paga – Esempio 1

DESCRIZIONE		COMPETENZE	TRATTENUTE
Rinunce e transazioni		2.000,00	
IMPONIBILE PREVIDENZIALE	3.000,00		
CONTRIBUTI			284,70
IMPONIBILE FISCALE	1.715,30		
IRPEF			394,52
TOTALI		2.000,00	679,22
NETTO			1.320,78

La conciliazione monocratica/diffida accertativa

Conciliazione monocratica – Esempio 2

Supponiamo che il lavoratore, non più in forza, lamenti di aver lavorato 15 giorni (120 ore) senza essere stato regolarizzato a termini di legge e di non aver, per detto periodo, percepito retribuzione.

La retribuzione oraria prevista dal Ccnl ammonta a € 7,50. La retribuzione lorda complessiva, pertanto, ammonta a € 900.

L'importo transattivo corrisposto ammonta a € 500.

In tale caso, rendendosi applicabili i minimali di legge, l'imponibile previdenziale arrotondato ammonta a € 715 (47,68 x 15).

Vertenze PRO

La conciliazione monocratica/diffida accertativa

Busta paga – Esempio 2

DESCRIZIONE		COMPETENZE	TRATTENUTE
Rinunce e transazioni		500,00	
IMPONIBILE PREVIDENZIALE	715,00		
CONTRIBUTI			67,85
IMPONIBILE FISCALE	432,15		
IRPEF			99,39
TOTALI		500,00	167,24
NETTO		332,76	

La conciliazione monocratica/diffida accertativa

Diffida accertativa per crediti patrimoniali – Esempio 3

Riprendendo l'esempio n. 2, qualora la transazione sia conclusa in seguito a diffida accertativa, l'imponibile previdenziale ammonterebbe a € 900.

Vertenze PRO

La conciliazione monocratica/diffida accertativa

Busta paga – Esempio 3

DESCRIZIONE		COMPETENZE	TRATTENUTE
Rinunce e transazioni		500,00	
IMPONIBILE PREVIDENZIALE	900,00		
CONTRIBUTI			85,41
IMPONIBILE FISCALE	414,59		
IRPEF			95,36
TOTALI		500,00	180,77
NETTO			319,23

La notifica degli atti

L'utilizzo di nuove tecnologie informatiche e di nuovi mezzi di comunicazione ha comportato l'effetto di riformare nella prassi le modalità di comunicazione del licenziamento.

Si va diffondendo la comunicazione del licenziamento tramite mail, sms o messaggi whatsapp in ordine ai quali sono sorti **dubbi circa l'idoneità degli stessi a garantire la forma scritta del licenziamento**, quale elemento essenziale e imprescindibile, previsto dall'art. 2 L. 604/66 a pena di inefficacia.

Il legislatore non specifica circa le modalità di comunicazione del licenziamento se sia valida, ad esempio, la trasmissione tramite corriere e servizio postale o se sia necessaria la consegna diretta a mani.

La giurisprudenza ha ritenuto che si debbano considerare valide tutte quelle modalità che comportino la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità e che diano certezza del fatto che esso sia venuto a conoscenza del lavoratore e del momento di tale conoscenza dato che il **licenziamento è un atto unilaterale recettizio, che produce i suoi effetti una volta giunto a conoscenza del destinatario.**

Così la giurisprudenza ha considerato legittimo il recapito a mano del documento al destinatario, la consegna a mano a mezzo d'incaricati e la trasmissione tramite raccomandata.

(Cass. 23061/2007; Cass. 6527/2003).

Vediamo i casi in cui il licenziamento sia stato via mail, sms o whatsapp.

Licenziamento via mail

invio di una e-mail al dipendente (Cass. 29753/2017).

La Corte, richiamando un orientamento consolidato, ha spiegato che il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, **“con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità, pertanto, anche mediante invio di una e-mail”**.

Quindi **ciò che rileva è che vi sia la certezza che l'e-mail sia venuta a conoscenza lavoratore**, certezza che può derivare dalla risposta alla mail da parte del soggetto licenziato o dalla circostanza che il dipendente successivamente alla comunicazione del datore abbia inviato una serie di mail ai colleghi di lavoro nelle quali abbia raccontato l'interruzione per volontà datoriale del suo rapporto di lavoro.

Licenziamento via Whatsapp

Trib. di Catania, ordinanza del 27/06/2017.

Il giudice di merito ha ritenuto idoneo all'assolvimento dell'onere della forma scritta il licenziamento intimato con tale modalità, coerentemente con l'assenza di forme sacramentali obbligatorie.

Il messaggio whatsapp è, infatti, un documento informatico imputato con certezza al datore di lavoro e dal quale discende l'inequivoca volontà di licenziare comunicata efficacemente al dipendente, tutte circostanze dimostrate, nel caso di specie, dal fatto che il dipendente aveva provveduto tempestivamente a formulare l'impugnazione stragiudiziale.

Licenziamento via sms

licenziamento intimato tramite invio di un sms dal seguente contenuto: “purtroppo ci sarà un cambio societario che non mi consente più di avvalermi della tua preziosa collaborazione. Ti ringrazio per il momento e ti auguro il meglio per la tua vita”

Corte d’Appello di Firenze, sentenza del 05/07/2016, n. 629).

Anche in questo caso l’ sms è stato inteso dal destinatario come l’effettiva comunicazione di un licenziamento proveniente da un’utenza telefonica aziendale, al punto che il dipendente aveva subito provveduto alla relativa impugnazione stragiudiziale.

L’ sms in questione è stato, dunque, reputato dai giudici uno strumento formalmente legittimo per l’irrogazione del licenziamento, stante la sua idoneità a dare certezza circa la provenienza da parte del datore di lavoro/mittente e a garantire l’intellegibilità dei contenuti della comunicazione, caratterizzati da una chiara volontà rescissoria nonostante la modalità informatica.

A tal riguardo i giudici di merito ricordano un risalente orientamento secondo cui la finalità perseguita dal legislatore attraverso l'imposizione della **forma scritta del licenziamento** è soddisfatta ogni qual volta il documento scritto basti all'estrinsecazione **formale di detta volontà**, cosa che si verifica anche col telegramma dettato per mezzo del servizio telefonico, **purché il destinatario non ne disconosca la provenienza**. (Cass. 10291/2005; Cass. 19689/2003).

A tale telegramma dettato per telefono può essere assimilato l'sms nel momento il cui il dipendente dia per pacifica la provenienza da utenza telefonica aziendale, come dimostrato, ad esempio, dalla tempestiva impugnazione stragiudiziale.

Le sentenze citate, evidenziano che, affinché sia legittimo il licenziamento comunicato con strumenti non convenzionali, è necessario che questi siano tali che emerga in maniera inequivoca la volontà datoriale di licenziare, non ci siano dubbi sulla provenienza della comunicazione da parte del datore e il relativo contenuto sia pervenuto a conoscenza del lavoratore, circostanze in genere dimostrate, ad esempio, dal fatto che il dipendente proceda tempestivamente all'impugnazione stragiudiziale.

Infatti, se scopo della forma scritta è di far conoscere al dipendente il licenziamento, quest'ultimo non potrebbe impugnare il provvedimento perché ricevuto, ad esempio, con sms senza inevitabilmente ammettere di averlo ricevuto. In sostanza, la forma scritta – anche se con modalità informatiche – ha raggiunto il suo scopo ed è, dunque, valida.

Ma se il dipendente non impugna e dichiara di non aver ricevuto nulla? Che succede?

Licenziamento valido anche con raccomandata respinta al mittente

Al lavoratore viene annunciato che, a breve, avrà luogo la risoluzione del rapporto di lavoro tramite licenziamento e, conseguentemente, sarà inviata presso la propria abitazione una comunicazione ad hoc – con raccomandata a/r.

Cosa succede se il lavoratore interessato non si attiva per ritirare la raccomandata: ignorare l'arrivo del documento, far finta di niente e non andare alle Poste potrebbe rendere nullo il licenziamento o comunque permette di guadagnare tempo per una eventuale contestazione del recesso?

Il caso è chiaramente quello di chi non viene trovato in casa dal postino, con la conseguenza che la lettera andrà ritirata dal destinatario all'ufficio postale.

La sentenza in esame (n. 15937 del 31 maggio 2023) avente ad oggetto la comunicazione del licenziamento individuale al dipendente, la Cassazione ha spiegato che la comunicazione della scelta datoriale con raccomandata, pur con rinvio della lettera al mittente per compiuta giacenza all'ufficio postale, deve ritenersi comunque valida.

Il caso in particolare aveva a che fare con l'impugnazione del licenziamento da parte di una dipendente, arrivata dopo il termine di 60 giorni dal giorno della notifica del recesso datoriale.

La lavoratrice in corso di causa aveva contestato di non aver mai ricevuto la lettera di licenziamento, ed invece il datore di lavoro – per tutelare le sue ragioni – aveva prodotto al giudice:

- la copia della ricevuta di invio con raccomandata a/r,
- ma non la copia dell'avviso di ricevimento sottoscritto dalla lavoratrice, in quanto la lettera aveva fatto ritorno al mittente per la compiuta giacenza alle Poste.

Secondo quanto ribadito dalla Cassazione **non andare a prendere la lettera di licenziamento in giacenza all'ufficio postale** – se la lettera non viene consegnata direttamente dal postino – non rappresenta un valido escamotage per evitare che la stessa lettera formalizzi il licenziamento.

La legge è chiara sul punto: All'art. 1335 del Codice Civile, in tema di presunzione di conoscenza delle comunicazioni, si trova infatti riportato che:

“La proposta, l'accettazione, la loro revoca e ogni altra dichiarazione diretta a una determinata persona si reputano conosciute nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia”.

Pertanto se il lavoratore o la lavoratrice, nel momento in cui arriva il postino, non si trova presso la sua abitazione, sarà quest'ultimo a mettere **l'avviso di giacenza nella cassetta delle lettere.**

L'effetto è che la raccomandata sarà considerata consegnata proprio in quel momento.

E il destinatario avrà per legge 30 giorni per il ritiro alle Poste.

Nel caso ciò non avvenga, la raccomandata farà ritorno al mittente per la cd. compiuta giacenza e proprio questo sarà prova della regolarità della notifica.

Ciò vale anche per la notifica del licenziamento al dipendente, che sarà dunque pienamente regolare.

In caso di contestazioni al mittente sarà sufficiente provare l'effettivo invio della lettera e l'esistenza del timbro che attesta la compiuta giacenza.

Sarà invece compito del destinatario della missiva dare la prova – non facile – di non aver potuto avere conoscenza tempestiva della comunicazione.

Se il lavoratore o la lavoratrice non ritira la lettera di licenziamento presso le Poste, il recesso sarà comunque ritenuto valido.

Ed è proprio questa la conclusione a cui è giunta la Corte di Cassazione, con la sentenza citata: **il licenziamento sarà regolare**, ed infatti la donna della vicenda a cui il provvedimento giudiziario si riferisce non ha potuto così opporsi al recesso per la sopravvenuta scadenza del termine.

Come chiarito dalla Cassazione, il fatto di non voler ritirare la missiva rappresenta una sorta di effetto 'boomerang' per il destinatario – il lavoratore licenziato – che, non sapendo il contenuto della comunicazione, farà scadere i termini per contestare il licenziamento.

Peraltro la Corte ha confermato i giudizi di merito in primo e secondo grado, che già non avevano accolto le richieste della lavoratrice – ritenendo invece valida la comunicazione del licenziamento per raccomandata presso il domicilio della lavoratrice.

La lavoratrice non era stata in grado di dimostrare la sua mancanza di responsabilità nel non sapere della comunicazione del recesso e, per questo, i magistrati lungo tutto l'iter di causa non hanno considerato sufficiente la mera sua affermazione di non sapere dell'atto.

Così la Cassazione ha ritenuto di poter applicare la presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 Codice Civile sopra citato.

La contestazione del licenziamento deve essere fatta entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione e, comunque, quest'ultima si considera compiuta regolarmente nonostante il non ritiro alle Poste.

Inoltre, se il postino dovesse bussare alla porta per dare la lettera del datore di lavoro con il licenziamento, non sarà un valido escamotage rifiutarla.

La lettera, restituita al mittente con la dicitura 'rifiutata', potrà comunque esplicitare i suoi effetti.

Sarà considerata consegnata e la comunicazione di licenziamento sarà effettiva dal giorno stesso in cui è arrivato il postino.

Compiuta giacenza

Si parla di **"compiuta giacenza" quando** il destinatario di una raccomandata (o di un atto giudiziario) è assente al momento della consegna e, pur avendo ricevuto il c.d. "avviso di giacenza" (ossia l'avviso che troviamo nella cassetta delle lettere in cui c'è scritto che in nostra assenza è stato effettuato il tentativo di consegna di una raccomandata o di un atto giudiziario), non è andato poi a ritirare la raccomandata o l'atto entro il termine indicato.

In tal caso la raccomandata o l'atto si considerano regolarmente consegnati e notificati al destinatario.

Quando si perfeziona la compiuta giacenza

Se tale comunicazione è offerta, **la compiuta giacenza si perfeziona una volta che siano decorsi trenta giorni o dieci giorni** dalla data in cui, rispettivamente, la raccomandata o l'atto giudiziario, dopo il tentativo di consegna, sono posti a disposizione del cittadino per il ritiro presso gli appositi uffici.

LEGENDA DEGLI STATI DI SPEDIZIONE

Si può infatti prendere conoscenza dell'iter seguito dalle Poste per dare affidabilità e certezza giuridica alla notificazione. Che si svolge con le modalità che qui si riportano:

- a) – **Preso in carico**: la spedizione è stata accettata e sarà a breve inserita nel ciclo di lavorazioni che la indirizzeranno verso la destinazione finale;
- b) **In Lavorazione**: sono in corso le operazioni necessarie al trasferimento della spedizione verso la destinazione finale (scansione dati, verifica indirizzi). Può accadere che spedizioni “in consegna” tornino nello stato “in lavorazione”: significa che la consegna non è andata a buon fine, e che sono necessarie ulteriori operazioni (es. trasferimento verso altro indirizzo, invio alla struttura di giacenza, restituzione al mittente);

LEGENDA DEGLI STATI DI SPEDIZIONE

- c) **In transito:** è in corso il trasferimento della spedizione da un Centro Operativo ad un altro;
- d) **In attesa di sdoganamento** (omissis);
- e) **Partita dal Centro di Scambi Internazionale** (omissis);
- f) **In Consegna:** la spedizione è arrivata nella struttura preposta alla consegna. In alcuni casi può verificarsi che: – la consegna sia stata già effettuata, ma il sistema non sia stato ancora aggiornato (si suggerisce di verificarne l'allineamento nelle ore successive); – lo stato rimanga invariato da più giorni, sebbene la consegna non sia ancora avvenuta (suggeriamo di controllare di aver ricevuto un avviso contenente le istruzioni per il ritiro della spedizione);

LEGENDA DEGLI STATI DI SPEDIZIONE

g) – **Consegnata in digitale:** la raccomandata è stata ritirata in modalità digitale con il servizio Ritiro Digitale. Il ritiro in modalità digitale è sempre alternativo al ritiro in modalità fisica; pertanto non sarà più possibile ritirare fisicamente la Raccomandata presso l'ufficio postale;

h) **Restituzione al mittente:** non è stato possibile consegnare la spedizione, che sarà resa al mittente, per una delle seguenti ragioni:

- 1) il destinatario era assente, ed è scaduto il tempo di giacenza previsto;
- 2) 2) l'indirizzo o il nominativo del destinatario non erano corretti;
- 3) 3) il destinatario ha rifiutato la consegna o non era raggiungibile;
- 4) 4) il mittente ha richiesto la restituzione della spedizione.

LEGENDA DEGLI STATI DI SPEDIZIONE

Gli elementi raccolti dal servizio postale appaiono dunque sufficienti ad assolvere gli obblighi di notifica in conformità alla normativa di riferimento ed alle decisioni della Corte Suprema, senza interrompere il flusso degli adempimenti conseguenti alle notifiche di Verbali e di Ordinanze nel caso in cui, per le tante e molteplici motivazioni e disservizi organizzativi (degli Uffici interni o delle Poste) la produzione in giudizio delle “cartoline verdi” diventa difficile (o impossibile perché pervenuta fuori tempo massimo), rallentando il lavoro dei Giudici e dei Funzionari e/o creando pregiudizi ai procedimenti in corso.

LEGENDA DEGLI STATI DI SPEDIZIONE

La scelta del report postale, che resta comunque alternativo alla cartolina verde, va peraltro a favore del mittente e del destinatario, nel corretto bilanciamento di quegli interessi richiamati dalla stessa citata giurisprudenza della Corte, ed a favore dell'economia processuale, che costituisce (rectius: dovrebbe costituire) il perno di una mai raggiunta e sempre tentata semplificazione amministrativa, cui da 30 anni si pone mano senza mai riuscire a fare sostanziali passi avanti.

**Decreto
Lavoro**

**Dimissioni per
fatti concludenti**

Legge 13 dicembre 2024, n. 203 - In vigore dal 12/01/2025

Art. 19

Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

All'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, dopo il comma 7 è inserito il seguente:

«7-bis. **In caso di assenza ingiustificata** del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza».

Risoluzione del rapporto di lavoro

In **caso di assenza ingiustificata** del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo.

Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza”.

Il nuovo comma 7-bis disciplina sostanzialmente le ipotesi di “dimissioni di fatto” o “per fatti concludenti.”

Le dimissioni: ossia **l'atto unilaterale recettizio** con il quale è il dipendente a porre termine al rapporto di lavoro, possono essere “ordinarie” o per giusta causa.

Le nuove disposizioni contenute nella Legge n. 203 del 13 dicembre 2024, in vigore dal 12 gennaio 2015, disciplinano ex novo la possibilità di far presumere le dimissioni (al di fuori delle “ferree” modalità in vigore dal 2015) ove ci si trovi in presenza di un comportamento concludente in tal senso da parte del lavoratore.

Facciamo il punto sull'istituto e vediamo le novità.

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

A prescindere dal fatto che si tratti di un contratto a termine oppure a tempo indeterminato, l'art. 2119 del Codice civile prevede le dimissioni per giusta causa nel caso in cui si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto.

<p>Contratto a termine</p>	<p>Il lavoratore può recedere prima della scadenza del termine</p>	<p>Di norma si ritiene dovuto l'importo delle retribuzioni che sarebbero maturate sino alla scadenza prevista del contratto</p>
<p>Contratto a tempo indeterminato</p>	<p>Il lavoratore può recedere senza prestare il preavviso</p>	<p>Al dipendente deve essere pagata l'indennità sostitutiva del preavviso</p>

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale ([art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015](#))

Regola generale

Al di fuori delle ipotesi di cui all'[art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001](#)^[8], le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro sul sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore e all'ITL competente con le modalità individuate con il D.M. Lavoro ex comma 3.^[9]

Invio tramite soggetti terzi

La trasmissione dei moduli telematici di cui al comma 1 può avvenire anche tramite i patronati, le organizzazioni sindacali, i consulenti del lavoro, le sedi territoriali dell'INL, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione.

Revoca

Entro 7 giorni dalla data di invio del modulo telematico, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

Sanzioni

Salvo che il fatto costituisca reato, il datore che alteri i moduli telematici è punito con la sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza dell'ITL. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della [Legge n. 689 del 24 novembre 1981](#).

Dimissioni in sede protetta

In alternativa all'invio del modulo telematico (ma senza la possibilità di procedere poi alla loro revoca entro i 7 giorni successivi), le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto possono intervenire nelle sedi di cui all'art. 2113, comma 4^[10] del Codice civile o davanti alle commissioni di certificazione di cui all'[art. 76 del Decreto Legislativo n. 276/2003](#).^[11]

PA e Lavoro domestico

Le disposizioni di cui sopra non valgono per i rapporti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'[art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001](#)^[12], e neppure per il lavoro domestico.

Legge n. 203 del 13 dicembre 2024, che ha aggiunto il comma 7-bis, art. 26, Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, a decorrere dal 12 gennaio 2025, si prevede che, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta:

- a. oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro; o
- b. in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni (di calendario);

Il **datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro**, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

Nei casi di cui sopra, **il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore** e non si applica la disciplina prevista dal medesimo art. 26 (ossia le dimissioni sono valide anche se non presentate tramite il modulo telematico né in sede protetta).

Peraltro, **a tutela del lavoratore, le nuove disposizioni non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza:**

- **per causa di forza maggiore; o**
- **per fatto imputabile al datore di lavoro.**

La nuova regola ha bisogno di tempo per essere valutata.

Di sicuro è un deterrente

Sono adeguate le “garanzie” previste a tutela del dipendente,

La comunicazione all’ITL è essa stessa garanzia poiché l’ufficio, informato, ha il potere di intervenire per accertare la “veridicità” di tale comunicazione.

Vi è poi la possibilità del lavoratore di dimostrare che non gli è stato possibile comunicare i motivi che giustificano la sua assenza (per causa di forza maggiore, per esempio una grave malattia, o per fatto imputabile al datore).



Nota INL 579/ 22.01.2025

Oggetto: L. n. 203/2024 recante “*Disposizioni in materia di lavoro*” – art. 19 (norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro) – prime indicazioni operative.

La previsione affida anzitutto l'onere, in capo al datore di lavoro, di comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, l'assenza ingiustificata del lavoratore che si sia protratta oltre uno specifico termine. Va anzitutto chiarito che tale comunicazione va effettuata solo laddove il datore di lavoro intenda evidentemente far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non va effettuata sempre e in ogni caso. Laddove il datore di lavoro intenda effettuare la comunicazione, dovrà inoltre verificare che l'assenza ingiustificata abbia superato il termine eventualmente individuato dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una specifica previsione contrattuale, siano trascorsi almeno quindici giorni dall'inizio del periodo di assenza.

La comunicazione che il datore di lavoro intende effettuare alla sede territoriale di questo Ispettorato, preferibilmente a mezzo PEC all'indirizzo istituzionale di ciascuna sede, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza.

Al riguardo si mette a disposizione dell'utenza un modello di comunicazione volto a uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro (v. allegato).



COMUNICAZIONE EX ART. 26, COMMA 7-BIS, D.LGS. N. 151/2015,
INTRODOTTO DALL'ART. 19 DELLA L. N. 203/2024

DATA _____

All'Ispettorato territoriale del lavoro di _____

PEC _____

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Datore di lavoro _____

Sede legale/operativa in _____ via/p.zza _____ n. _____

CF _____

Esercente attività di _____

CCNL applicato _____

DATI RELATIVI AL LAVORATORE

Nome _____ Cognome _____

Data di nascita _____

CF _____

Recapiti telefonici _____

e-mail: _____

Ultimo indirizzo di residenza conosciuto _____

Ulteriori eventuali informazioni _____

DATI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO

Inizio del rapporto di lavoro _____

Tipologia contrattuale _____

Inquadramento contrattuale _____

Ultimo giorno di effettivo lavoro _____

Ai sensi dell'art. 26, comma 7-bis, del D.Lgs. n. 151/2015, introdotto dall'art. 19 della L. n. 203/2024, al fine dell'avvio di eventuali verifiche da parte di codesto Ispettorato il sottoscritto, consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci, dichiara che il lavoratore sopra indicato è assente ingiustificato dal giorno _____ [indicare primo giorno di assenza] e pertanto per un periodo superiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro [o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni].
datore di lavoro

Il datore di lavoro, prima di risolvere il rapporto di lavoro, deve obbligatoriamente dare comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

Non è necessaria alcuna autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro né sarà necessario attendere che trascorra un determinato periodo in quanto si tratta di una facoltà dell'organo di vigilanza di verificare la veridicità di quanto comunicato dal datore di lavoro.

La risoluzione non è sospensivamente condizionata dall'intervento dell'Ispettorato territoriale del lavoro.

Computo dei termini dei 15 giorni.

Aluni sostengono che:

In mancanza di disciplina nel CCNL, si ritiene debba trattarsi di giornate lavorative richiamando, a tal proposito, quanto indicato dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui “il concetto di assenza in tanto può avere un senso in quanto vi sia un obbligo, contrario, di presenza: invece, sarebbe contraddittorio e privo di senso parlare di assenza dal lavoro in riferimento a giorni festivi o comunque non lavorativi.” (Cass. civ. sez. L., 20 gennaio 1997, n. 551).

Altri considerano quanto previsto dal C.C. sui termini: giornate di calendario nel silenzio della norma ed effettive solo quando la norma lo prevede espressamente. Come per i termini di preavviso.

NB: Comunque i giorni di assenza debbono essere giorni consecutivi

(CODICE DI PROCEDURA CIVILE)

Art. 155.

(Computo dei termini).

Nel computo dei termini a giorni o ad ore, si escludono il giorno o l'ora iniziali.

Per il computo dei termini a mesi o ad anni, si osserva il calendario comune.

I giorni festivi si computano nel termine.

Se il giorno di scadenza è festivo, la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo.

La proroga prevista dal quarto comma si applica altresì ai termini per il compimento degli atti processuali svolti fuori dell'udienza che scadono nella giornata del sabato.

Resta fermo il regolare svolgimento delle udienze e di ogni altra attività giudiziaria, anche svolta da ausiliari, nella giornata del sabato, che ad ogni effetto è considerata lavorativa.

Consiglio di Stato, IV, 9 novembre 2005, n. 6258:

Il computo del tempo, secondo quanto stabilito dall'articolo 2923 del codice civile e 155 del codice di procedura civile, avviene secondo il calendario comune, ed in particolare per le prescrizioni a mesi esse si verificano nel mese di scadenza e nel giorno di questo corrispondente al giorno del mese iniziale.

Istituito il codice Unilav per effettuare le comunicazioni

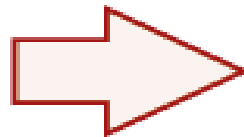
Con Decreto Direttoriale n. 5 del 16 gennaio 2025, il Ministero del Lavoro rende noto che, alle ore 14.00 del 29 gennaio 2025, entreranno in vigore i nuovi standard tecnici delle Comunicazioni Obbligatorie, con riferimento ai modelli CO (UNILAV, UNISOM, UNILAV-Cong, UNIURG e VARDATORI), nonché ai modelli UNIMARE, UNIPI, SAP e IDO.

Le novità apportate con l'introduzione dei nuovi standard tecnici riguardano:

- la modifica della tabella "ST-MOTIVO PERMESSO SOGGIORNO";
- l'introduzione della nuova tipologia di cessazione "dimissioni per fatti concludenti".

In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti



Non dovuto il c.d. ticket di licenziamento

<p>Azienda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verifica l'assenza ingiustificata del lavoratore oltre il termine previsto dal CCNL per la conservazione del posto di lavoro (ovvero, oltre i 15 giorni); 2. Comunica l'assenza alla sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro (individuata in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro), che potrà verificare, entro i 30gg successivi, la veridicità delle informazioni ricevute; 3. Risolve il rapporto di lavoro per volontà del lavoratore; 4. Effettua la COT di risoluzione al Centro per l'Impiego, indicando «dimissioni volontarie»; 5. Provvede ad elaborare la busta paga con le competenze di fine rapporto; 6. Se il rapporto è a tempo indeterminato, non deve essere versato il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, Legge n. 92/2012, cd. Ticket Licenziamento 7. Compila il flusso Uniemens inserendo il codice Tipo Cessazione «1Y», avente il significato di: "Risoluzione rapporto di lavoro articolo 26 DLgs 14 settembre 2015, n. 151, comma 7-bis".
<p>Lavoratore</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non è obbligato ad attivare la procedura delle dimissioni online • Non potrà fruire del trattamento della NASpl in quanto dimissionario • Potrà dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza (onere della prova)

La prescrizione dei crediti di lavoro

La prescrizione dei crediti

Fonti normative

- Codice Civile, artt. 2934 ss.
- Codice Civile, art. 2113
- Legge 604/1966
- Legge 335/1995, art. 3
- Legge 183/2010
- Legge 28 giugno 2012 n. 92, recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

La prescrizione dei crediti

Prescrizione

La prescrizione è il periodo di tempo indicato dalla legge entro il quale una persona deve far valere un proprio diritto.

Trascorso inutilmente questo lasso temporale, il diritto si estingue e la persona non può più esercitarlo (si parla di **prescrizione c.d. estintiva**).

Per esempio, la legge stabilisce che il diritto del lavoratore al pagamento della retribuzione mensile si prescrive in cinque anni: se entro tale termine il lavoratore, cui non sia stata corrisposta la retribuzione, non ne chiede il pagamento al datore di lavoro, egli perde il diritto a ricevere la retribuzione non pagata.

I diritti più importanti (ad es. tutti i diritti della personalità, la potestà sui figli, etc.) non si prescrivono: possono quindi essere esercitati senza limiti di tempo.

Le parti non possono prolungare o abbreviare i termini di prescrizione stabiliti dalla legge né possono rinunciare alla prescrizione prima che detti termini siano trascorsi.

Una volta decorso il termine di prescrizione, tuttavia, il soggetto che ha tratto vantaggio dalla sua scadenza può rinunciarvi.

Il lavoratore che, non avendo percepito la retribuzione, nei successivi cinque anni deve chiedere il pagamento al datore di lavoro altrimenti il diritto si prescrive ed non può più pretendere il pagamento della retribuzione.

Il datore di lavoro può rinunciare alla prescrizione, ed in questo caso il lavoratore avrà la possibilità di far valere il proprio diritto oltre i termini stabiliti dalla legge.

La prescrizione del diritto infatti può essere rilevata dal [giudice](#) solo su richiesta della parte che vi ha interesse.

La prescrizione dei crediti

Il periodo di tempo utile per esercitare il diritto si calcola dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere.

La Corte Costituzionale aveva chiarito che, quando il rapporto di lavoro non è dotato di stabilità (cioè quando, in caso di licenziamento illegittimo, il giudice non può ordinare la reintegrazione del lavoratore), la prescrizione dei crediti retributivi inizia a decorrere soltanto una volta che sia cessato il rapporto di lavoro.

Quando, invece, il rapporto di lavoro è **dotato di stabilità** (cioè quando il giudice può ordinare la reintegrazione del lavoratore licenziato illegittimamente: ciò che avviene nelle **imprese che impiegano almeno 15 dipendenti**) la prescrizione decorre nel corso del rapporto di lavoro.

La prescrizione dei crediti

Di recente la sentenza della Corte di **Cassazione** sentenza n. 26246 del 6 settembre 2022, ha deciso che la decorrenza della prescrizione non può decorre nel corso del rapporto di lavoro stante la riduzione di tutele sui licenziamenti che sono state progressivamente ridotte dalle norme.

Di fatto annullando gli effetti della prescrizione e della certezza del diritto. Secondo questo orientamento la prescrizione decorrerebbe solo ad avvenuta cessazione del rapporto di lavoro.

La prescrizione dei crediti

Si prescrivono normalmente in dieci anni.

Si prescrivono in **dieci anni**:

- il diritto al risarcimento del danno provocato dal mancato versamento dei [contributi](#) da parte del datore di lavoro;
- il diritto alla [qualifica](#) superiore (2103 c.c.), ma si prescrivono in 5 anni i crediti derivanti dalle differenze retributive che spettano per la qualifica superiore;
- il diritto al risarcimento del danno contrattuale (come nel caso di [dequalificazione](#) professionale).

Solo in alcuni casi la legge fissa termini più brevi.



La prescrizione dei crediti

Si prescrivono invece in **cinque anni** (art. 2948 c.c.):

- i diritti alle retribuzioni periodiche corrisposte dal datore di lavoro al lavoratore con periodicità annuale o inferiore;
- i diritti alle indennità che spettano al lavoratore per la cessazione del rapporto di lavoro (tra cui il [trattamento di fine rapporto](#) e l'[indennità sostitutiva del preavviso](#)).

La prescrizione dei crediti

Art. 2948 Codice Civile Prescrizione di cinque anni

Si prescrivono in cinque anni:

- 1) le annualità delle rendite perpetue o vitalizie;
- 1-bis) il capitale nominale dei titoli di Stato emessi al portatore;
- 2) le annualità delle pensioni alimentari;
- 3) le pigioni delle case, i fitti dei beni rustici e ogni altro corrispettivo di locazioni;
- 4) gli interessi e, in generale, tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi (1);
- 5) le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro.

(1) La Corte costituzionale con sentenza 10 giugno 1966, n. 63 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente numero limitatamente alla parte in cui consente che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorra durante il rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda la **prescrizione dei crediti contributivi**, l'art. 3, comma 9, legge 335/95 ha ridotto, a partire dal 1° gennaio 1996, il termine prescrizione dei contributi dovuti alle gestioni pensionistiche obbligatorie – originariamente decennale – a 5 anni.

Questo nuovo termine di prescrizione si applica anche ai contributi versati per periodi anteriori l'entrata in vigore della suddetta legge, fatta eccezione per i casi in cui siano già stato compiuti atti di interruzione della prescrizione o di procedure già avviate nel rispetto della normativa previgente.

In caso di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti, tuttavia, il termine di prescrizione torna a essere di dieci anni.

Decadenza

La decadenza consiste nella perdita della possibilità di far valere un diritto che non sia stato esercitato entro un termine fissato dalla legge (ad es. il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro sessanta giorni).

Per i termini di decadenza stabiliti in relazione ai diritti più importanti (i c.d. **diritti indisponibili**: per es., in tema di rapporti familiari), le parti non possono né modificare la disciplina prevista dalla legge, né rinunciare alla decadenza; e il giudice può rilevarla d'ufficio, cioè anche in assenza di una specifica richiesta di parte.

Se, invece, la decadenza è stabilita a tutela di **diritti disponibili**, le parti possono modificare il regime stabilito dalla legge e possono altresì rinunciarvi.

Clausole di decadenza possono essere stabilite anche dalle parti (decadenza c.d. negoziale), ma tali patti sono nulli se rendono eccessivamente difficile a una di esse l'esercizio del diritto (2965 c.c.).

Si considera termine decadenziale quello stabilito dall'art. 2113 c.c. sulle [rinunce e transazioni](#): 6 mesi dalla cessazione del rapporto se il negozio è intervenuto in costanza di rapporto di lavoro ovvero, se successivo, dalla rinuncia o dalla stipula.

Termini per l'impugnazione del licenziamento

La Legge n. 183/2010 recentemente approvata ha profondamente modificato – di fatto riducendoli drasticamente – i termini per [impugnare](#) il licenziamento.

Fino a oggi l'impugnazione del licenziamento doveva avvenire entro 60 giorni (termine decadenziale) dalla data del licenziamento oppure dalla successiva data di comunicazione dei motivi, qualora richiesti. Impugnato per tempo il licenziamento, il lavoratore aveva quindi 5 anni di tempo (termine prescrizione) per proporre ricorso giudiziale contro il licenziamento.

Poi

La Legge n. 183/2010 ha confermato che **l'impugnazione del licenziamento deve avvenire entro il termine di 60 giorni** (120 giorni nell'ipotesi in cui l'impugnazione del licenziamento presupponga anche la corretta qualificazione del rapporto di lavoro o la nullità del termine) dalla data del licenziamento o dalla successiva data di comunicazione dei motivi, ma ha aggiunto che, una volta impugnato per tempo il licenziamento, **il lavoratore ha 180 giorni (270 giorni per i licenziamenti intimati prima del 18 luglio 2012) di tempo per depositare il ricorso in tribunale oppure comunicare al datore di lavoro la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.** In questo secondo caso, **se la conciliazione o l'arbitrato vengono rifiutati oppure non è raggiunto il relativo accordo, il lavoratore ha 60 giorni di tempo – dal giorno del rifiuto o del mancato accordo – per depositare il ricorso in tribunale.** Nel caso in cui il lavoratore non rispetti i termini di 270 o 60 giorni, l'impugnazione perde efficacia.

Le nuove norme in materia di decadenza dell'azione si applicano anche ad altre controversie, e in particolare a:

- tutti i casi di invalidità del licenziamento
- i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla [qualificazione del rapporto](#) di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto
- il recesso del committente nei rapporti di [collaborazione coordinata e continuativa](#), anche a [progetto](#)
- il [trasferimento del lavoratore](#) (in tal caso il termine decorre dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento)
- l'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro
- la cessione di contratto di lavoro nell'ambito di un [trasferimento d'azienda](#)
- la [somministrazione irregolare](#) e tutti gli altri casi in cui si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto
- i [contratti di lavoro a termine](#).

Proprio in materia di impugnazione dei contratti a termine le modifiche introdotte dalla Legge n. 183/2010 risultano particolarmente afflittive per il lavoratore, in particolare laddove stabiliscono che il termine di decadenza decorre dalla scadenza del contratto e, con riguardo ai contratti scaduti prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina, che l'impugnativa stragiudiziale debba essere proposta entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della norma.

Sono soggetti alla prescrizione di 5 anni tutti i crediti di natura retributiva pagati con periodicità annuale o inferiore, compresi gli interessi relativi alle somme in questione.

Vi rientrano anche il TFR e le altre indennità spettanti per la cessazione del rapporto come, ad esempio, l'indennità sostitutiva del preavviso.

La prescrizione inizia a decorrere:
in pendenza di [rapporto di lavoro](#), dal momento in cui il diritto può essere fatto valere quando il rapporto è assistito dalla garanzia della stabilità reale;
dalla data di cessazione del rapporto qualora non operi la garanzia della stabilità reale;
dalla data di cessazione di ogni singolo rapporto se tra le parti si succedono più rapporti di lavoro.

Art. 2935 Codice Civile Decorrenza della prescrizione

La prescrizione comincia a decorrere dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere.

Art. 2936 Codice Civile Inderogabilità delle norme sulla prescrizione

È nullo ogni patto diretto a modificare la disciplina legale della prescrizione.

INL - nota 595 del 23 gennaio 2022

Con questa nota INL, richiamando il dato normativo e gli orientamenti giurisprudenziali, aveva affermato che la decorrenza della prescrizione quinquennale dei crediti da lavoro anche in costanza di rapporto.

Secondo tale orientamento, l'ispettore, se non fosse decorso il termine di cinque anni, avrebbe potuto emettere la diffida accertativa nei confronti del datore di lavoro, anche se il rapporto lavorativo era in corso.

Invece la Corte di Cassazione con la sentenza n. 26246 del 6 settembre 2022, ha ribaltato l'orientamento costituendo un nuovo orientamento interpretativo, che supera il precedente da considerarsi ormai inadeguato, sia perché fonte di incertezza del sistema sia in quanto incapace di assimilare il cambiamento avviato dalle riforme sul sistema.

La prescrizione dei crediti di lavoro

La Cassazione, superando quanto statuito dalla nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020, nella pronuncia citata, ha stabilito che **“il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della L. n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità.**

Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro”.

Con nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020 questa Direzione si esprimeva – prendendo le mosse dal dato normativo e dagli orientamenti giurisprudenziali – in ordine alla decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro, al fine di garantire al personale ispettivo una corretta adozione del provvedimento di diffida accertativa.

A tale riguardo, la Corte di Cassazione nel corso degli anni, in deroga al principio di cui all'art. 2935 c.c. – in base al quale la prescrizione di un diritto inizia a decorrere dal momento in cui lo stesso può essere esercitato – aveva espresso l'orientamento secondo cui, per i crediti di lavoro, **la decorrenza non operasse necessariamente in costanza di rapporto di lavoro, ritenendo che il lavoratore si potesse trovare in una condizione di “timore”,** tale da indurlo a rinunciare ai propri diritti, almeno fino alla cessazione del rapporto stesso.

La prescrizione dei crediti di lavoro

Tale condizione di sudditanza psicologica richiedeva tuttavia un esame in concreto caso per caso, da valutare a cura dell'Autorità giudiziaria adita dal lavoratore per far valere le proprie pretese (cfr. Cass. sent. n. 12553/2014; Corte di appello di Firenze sent. n. 146/2016).

Ne derivava che, avendo la **diffida accertativa** ad oggetto crediti certi, liquidi ed esigibili, come tali non fondati su elementi suscettibili di interpretazione, il personale ispettivo avrebbe dovuto considerare a tal fine solo i crediti da lavoro il cui termine quinquennale di prescrizione, decorrente dal primo giorno utile per far valere il diritto di credito anche se in costanza di rapporto di lavoro, non fosse ancora maturato, tenendo conto altresì degli eventuali atti interruttivi intercorsi.

Sul tema, una recente pronuncia della Cassazione, contenuta nella sent. n. 26246 del 6 settembre 2022, suggerisce un nuovo orientamento interpretativo.

La prescrizione dei crediti di lavoro

Con tale sentenza la Corte di Cassazione, ripercorrendo l'evoluzione normativa degli ultimi anni (v. L. n. 92/2012 e D.Lgs. n. 23/2015), ha ritenuto di superare il precedente orientamento giurisprudenziale secondo cui, per poter individuare il dies a quo della decorrenza del termine di prescrizione, fosse necessaria ed imprescindibile una valutazione, caso per caso, volta ad accertare tanto la sussistenza di una effettiva tutela reale a favore del lavoratore, quanto di un concreto timore del licenziamento strettamente connesso alla stabilità del rapporto di lavoro.

Tale orientamento, **secondo la Suprema Corte, è da considerarsi ormai inadeguato**, sia perché fonte di incertezza del sistema (affidando ex post all'Autorità giudiziaria, in costanza di giudizio, il compito di ravvisare la stabilità del rapporto), sia in quanto incapace di assorbire, nello spirito di una interpretazione evolutiva del diritto, il cambiamento operato dalle riforme sul sistema della L. n. 300/1970.

Le novità introdotte dalla L. n. 92/2012 e dal D.Lgs. n. 23/2015 hanno comportato, per le ipotesi di licenziamento illegittimo, il passaggio da un'automatica applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria, ad un'applicazione selettiva delle tutele e delle sanzioni applicabili. La tutela reintegratoria, per effetto degli artt. 3 e 4 del D. Lgs. n. 23/2015, ha acquisito ormai un carattere recessivo e residuale tale da determinare, inevitabilmente, un timore del dipendente nei confronti del datore di lavoro per la sorte del rapporto ove egli intenda far valere un proprio credito nel corso dello stesso.

Ispettorato Nazionale
del Lavoro nella **nota**
30 settembre 2022, n.
1959

La prescrizione dei crediti di lavoro

La Corte, a tal ragione, stabilisce pertanto che “il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della L. n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, **per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro**”.

Fa eccezione a tale principio di diritto il pubblico impiego, nel senso di non estensibilità della sopraccitata pronuncia a tali fattispecie di rapporti, per avere questi una particolare disciplina normativa che ne assicura la stabilità e la garanzia di rimedi giurisdizionali avverso la loro – eventuale ed illegittima – risoluzione, così da escludere che il “timor” del licenziamento possa indurre l'impiegato a rinunciare ai propri diritti.

La prescrizione dei crediti di lavoro

Dunque, nei rapporti di pubblico impiego, il termine di prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro inizierà a decorrere in costanza di rapporto dal momento in cui il diritto stesso può esser fatto valere.

Alla luce del principio di diritto enucleato dalla Corte di Cassazione, deve dunque ritenersi in parte superata la nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020 e pertanto, in virtù di quanto sopra, il personale ispettivo dovrà considerare oggetto di diffida accertativa i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare tenuto conto che il dies a quo del termine di prescrizione quinquennale **inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.**

Ispettorato Nazionale
del Lavoro nella nota
30 settembre 2022, n.
1959

INL Nota 30 settembre 2022, n. 1959

Crediti da lavoro: la prescrizione quinquennale decorre dalla fine del rapporto

Le istruzioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per la corretta adozione della diffida accertativa alla luce del mutato orientamento giurisprudenziale.

Il lavoratore potrà vantare i propri crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro entro cinque anni dalla fine del rapporto lavorativo. Fanno eccezione i rapporti di pubblico impiego.

È quanto precisato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella **nota 30 settembre 2022, n. 1959**

INL nota 30 settembre 2022, n.
1959

In precedenza, l'INL aveva affermato la decorrenza della prescrizione quinquennale dei crediti da lavoro anche in costanza di rapporto.

Secondo tale orientamento, l'ispettore, se non fosse decorso il termine di cinque anni, avrebbe potuto emettere la diffida accertativa nei confronti del datore di lavoro, anche se il rapporto lavorativo era in corso.

La Corte di **Cassazione con la sentenza n. 26246 del 6 settembre 2022**, ha affermato un nuovo orientamento interpretativo, superando quello precedente da considerarsi ormai inadeguato, sia perché fonte di incertezza del sistema sia in quanto incapace di assimilare il cambiamento avviato dalle riforme sul sistema.

La prescrizione dei crediti

Grazie per l'attenzione