

Ministero Interno: sanzioni per i datori di lavoro che impegnano lavoratori ExtraUE irregolarmente

Il **Ministero dell'Interno**, di concerto con i **Ministeri della Giustizia, dell'Economia e del Lavoro**, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 39 del 15 febbraio 2019, il D.M. 22 dicembre 2018 n. 151 con il quale, in esecuzione della apposita direttiva comunitaria, viene stabilita la **sanzione amministrativa accessoria**, prevista dall'art. 22 ter del decreto legislativo n. 286/2008, che il giudice deve applicare al datore di lavoro che ha occupato illegalmente un lavoratore clandestino e che è pari al costo medio di rimpatrio.

La sanzione è fissata in **1.398 euro** ed è soggetto ad aggiornamento entro il 30 gennaio di ogni anno con decreto del Capo della Polizia.

TFR e crediti di lavoro aggiornati a gennaio 2019

Con riferimento al **mese di gennaio 2019 è pari a 0,198457 il coefficiente di rivalutazione** delle quote di trattamento di fine rapporto accantonate. A seguito del comunicato Istat del 21 febbraio 2019, che ha stabilito in 102,2 l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI) (senza tabacchi), sono stati rielaborati i coefficienti validi per il mese di gennaio 2019 del trattamento di fine rapporto e dei crediti di lavoro.

Benefici contributivi per l'assunzione di persone detenute o internate - Indicazioni Inps

L'Inps, con la **circolare 15 febbraio 2019, n. 27**, fornisce indicazioni operative per l'accesso ai **benefici contributivi** previsti a favore delle **cooperative sociali** che impieghino **persone detenute o internate** negli istituti penitenziari, ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e persone condannate e internate ammesse al

lavoro esterno, nonché delle aziende pubbliche o private che organizzino attività produttive o di servizi, all'interno degli istituti penitenziari, impiegando persone detenute o internate, a seguito delle modifiche introdotte in materia dal decreto n. 148/2014.

I **datori di lavoro** che vorranno accedere allo sgravio contributivo dovranno presentare ogni anno **apposita istanza** all'Istituto, anche in relazione a rapporti di lavoro e lavoratori per i quali siano già stati **autorizzati** con riferimento ad anni precedenti.

Lo sgravio contributivo spetta per le assunzioni con **contratto di lavoro subordinato** sia **a tempo determinato che indeterminato**, anche **a tempo parziale**, ivi compresi i rapporti di apprendistato e i rapporti di lavoro intermittente e le assunzioni effettuate a scopo di somministrazione.

Lo sgravio è pari al 95% dell'aliquota contributiva complessivamente dovuta (quota a carico del datore di lavoro e del lavoratore), calcolata sulla retribuzione corrisposta al lavoratore.

Tale sgravio è subordinato alle seguenti **condizioni**:

- l'adempimento degli **obblighi contributivi**;
- l'osservanza delle norme poste a **tutela delle condizioni di lavoro**;
- il rispetto degli altri **obblighi di legge**;
- il rispetto degli **accordi e contratti collettivi** nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Indebito utilizzo dei permessi sindacali

- Potere di controllo del datore di lavoro Licenziamento per giusta causa -

Con la sentenza 20.2.2019 **n. 4943**, la Cassazione ha statuito che l'utilizzo (per fini diversi da quelli previsti) dei permessi retribuiti ai sensi dall'**art. 30** della L. 20.5.1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori) in favore dei dirigenti c.d. "esterni" per la partecipazione a riunioni degli organi direttivi può essere sanzionata disciplinarmente dal datore di lavoro e giustifica la cessazione dell'obbligo retributivo.

La **L. 300/70** prevede due tipi di permessi sindacali: il primo all'**art. 23** in favore dei dirigenti di RSA/RSU per l'espletamento del loro mandato; il secondo all'**art. 30** in favore dei dirigenti sindacali provinciali e nazionali per la partecipazione a riunioni degli organi direttivi.

I giudici di legittimità hanno cassato la sentenza della Corte territoriale per aver erroneamente ritenuto che la condotta del lavoratore - che aveva svolto, nel corso dei quattro giorni di assenza per permessi sindacali di cui all'**art. 30**, attività avulse dalle finalità sindacali - non avrebbe comportato alcuna conseguenza risolutiva del rapporto, ma semplicemente la perdita della retribuzione.

STUDIO ANSELM

pagina 2/2