

Ticket licenziamento: dal 18 marzo 2019 versamenti con importi maggiorati

La **circolare INPS n. 5 del 2019** ha stabilito che la retribuzione di riferimento per calcolare la NASpl è pari a 1.221,44 euro (l'importo massimo mensile è pari a 1.328,76 euro).

Il contributo che i datori di lavoro devono pagare per ogni anno di anzianità aziendale maturato dal lavoratore, è dunque pari per il 2019 **a 500,79** euro, ossia 5,45 euro in più rispetto allo scorso anno (495,34 euro). Nel caso dunque di lavoratori che siano stati in forza per un triennio o più, il ticket NASpl è pari a 1.502,37 euro (1.486,02 nel 2018).

Tali importi aumentano ulteriormente in caso di licenziamento avvenuto in ambito collettivo, e qualora non sia stato raggiunto un accordo aziendale.

Ricordiamo infine quali sono le fattispecie in cui il datore di lavoro è obbligato al pagamento del contributo:

- *dimissioni per giusta causa;*
- *dimissioni durante il periodo tutelato di maternità;*
- *risoluzione consensuale con procedura di conciliazione prevista dal nuovo rito Fornero;*
- *risoluzione consensuale in caso di conciliazione presso la Ispettorato del Lavoro, nonché derivante da trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;*
- *mancato superamento del periodo di prova;*
- *lavoro intermittente;*
- *licenziamento collettivo senza periodo di prova;*
- *recesso del datore di lavoro al termine dell'apprendistato;*
- *licenziamento del lavoratore, compresi apprendisti, per GMO, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa;*
- *licenziamento disciplinare.*

Cassazione: consegna a mano della lettera di adozione del provvedimento disciplinare

Con sentenza n. **7306** del **14 marzo 2019**, la Corte di Cassazione ha affermato che, in caso di consegna "a mano" della **busta chiusa** contenente una lettera con l'adozione di un provvedimento disciplinare, in caso di rifiuto del lavoratore a riceverla, non si perfeziona l'avvenuta cognizione a meno che il datore di lavoro (o soggetto da esso delegato) non ne legga il contenuto al destinatario

Cittadini extracomunitari irregolari - Sanzioni per i datori di lavoro - Mancata verifica del permesso di soggiorno - Responsabilità penale del datore - Maxisanzione per il lavoro nero

Con la **Direttiva CE 18.5.2009 n. 52** si è voluto rafforzare il sistema sanzionatorio degli Stati membri per contrastare l'assunzione di **cittadini stranieri irregolari**; tra le sanzioni che gli Stati sono tenuti ad adottare è previsto il pagamento a carico del datore dei costi di rimpatrio.

Nel nostro ordinamento l'art. 22 co. 12-ter del DLgs. 286/98 (comma aggiunto dal DLgs. 109/2012) prevede l'applicazione al datore della sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

Il DM 151/2018 ha determinato il valore della sanzione per il 2018 in 1.398,00 euro per ciascun lavoratore assunto in modo irregolare.

Inoltre ai sensi dell'art. 22 co. 12 del D.Lgs. 286/98, in caso di datore che occupi cittadini stranieri privi del **permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e per il quale non sia stato chiesto il rinnovo, oppure quando sia stato revocato o annullato**, è prevista la reclusione da 6 mesi a 3 anni e la multa di **5.000,00 euro per ogni lavoratore**, oltre alla sanzione accessoria per i costi di rimpatrio.

Versamenti del TFR al Fondo di Tesoreria - Comunicazioni dei dati dimensionali per il 2018 - Termine del 31.3.2019

Entro il **31.3.2019**, le aziende che sono state costituite lo scorso anno e che, al 31.12.2018, hanno raggiunto il **limite dei 50 addetti**, ossia la soglia numerica che fa scattare l'obbligo di trasferimento del TFR al Fondo di tesoreria (cfr. art. 1 del DM 30.1.2007), **dovranno inviare all'INPS un'apposita dichiarazione (mod. SC34) indicante il dato occupazionale.**

Nell'occasione, scatterà inoltre, l'obbligo di versare le quote di TFR pregresse, a far data da quella d'inizio dell'attività.

Ricordiamo inoltre che ai fini del calcolo della media annuale dei lavoratori in forza, per la verifica del raggiungimento o meno del **limite dei 50 addetti**, **l'impresa deve tenere conto di tutti i lavoratori in forza con contratto di lavoro subordinato a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dal fatto che il lavoratore sia (o non sia) destinatario delle disposizioni dell'art. 2120 c.c.** che riguardano proprio il trattamento di fine rapporto lavoro. Rientrano quindi nel conteggio gli apprendisti, i lavoratori stagionali, i contratti di lavoro intermittente, eccetera.

STUDIO ANSELMi