

Distacco transnazionale non autentico

- Regime sanzionatorio -

(nota INL 10.6.2019 n. 5398)

Con la **nota 10.6.2019 n. 5398**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto in **materia di distacco transnazionale dei lavoratori**, esaminando le conseguenze sanzionatorie qualora tale ipotesi si riveli illecita. Si ricorda, infatti, che, in caso di distacco non autentico ai sensi dell'**art. 3** del DLgs. 136/2016, oltre all'imputazione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pari a 50,00 euro per ciascun lavoratore e per ogni giornata di occupazione, a carico tanto del distaccante quanto del soggetto che utilizza la prestazione.

Licenziamento disciplinare - Insussistenza del fatto contestato al lavoratore

- Fatto sussistente ma non illecito -

Tutele crescenti

(Cass. 8.5.2019 n. 12174 e Cass. 9.5.2019 n. 12365).

Con le **Cass. 8.5.2019 n. 12174 e 9.5.2019 n. 12365**, sul regime sanzionatorio del licenziamento disciplinare illegittimo, la Suprema Corte è intervenuta per la prima volta sulla disciplina delle tutele crescenti (DLgs. **23/2015**), chiarendo quali sono le ipotesi residuali in cui opera la reintegrazione.

In particolare, con la **sentenza 12174/2019** si collega la reintegrazione all'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore - rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento - che comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, **materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare**.

La valutazione in termini di proporzionalità del licenziamento rispetto all'infrazione commessa resta necessaria e determinante ex **art. 2106** c.c., ma solo per accertare la legittimità del licenziamento, mentre è irrilevante per individuare il rimedio (l'indennità o la reintegrazione) da applicare a seguito dell'esito negativo di tale accertamento.

La condizione per applicare la reintegrazione è quella posta dal legislatore, cioè l'insussistenza del fatto contestato; rispetto ad essa è inconferente ogni valutazione in termini di proporzionalità.

Bonus Sud: incentivi finanziati anche per i primi quattro mesi del 2019

È stato approvato lo stanziamento di risorse aggiuntive pari a **200 milioni di euro** per garantire la copertura necessaria ad estendere anche al primo quadrimestre del 2019 la possibilità di fruire del Bonus Sud, disciplinato dall'ANPAL, con decorrenza soltanto dal mese di maggio 2019.

Un emendamento al decreto Crescita che ha ottenuto il via libera delle Commissioni Bilancio e Finanze della Camera prevede, infatti, la destinazione di queste risorse, a valere sul fondo destinato alle politiche attive del lavoro, al finanziamento del beneficio per le assunzioni di personale operate tra il **1° gennaio e il 30 aprile 2019**. Ad essere incentivati sono i nuovi rapporti di lavoro instaurati nel 2019 con sede di lavoro ubicata nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o nelle Regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna), senza che abbia alcuna rilevanza la residenza del lavoratore.

L'agevolazione può essere richiesta dai datori di lavoro, operanti nel settore privato, che assumono soggetti che, oltre ad essere disoccupati (ex art. 19 del D.lgs. n. 150/2015 e art. 4, comma 15-quater del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019), abbiano:

a) età compresa tra i 16 anni e 34 anni;

b) età pari o superiore a 35 anni e siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 ottobre 2017),

Inoltre, è bene ricordare che, i lavoratori assunti con questo incentivo non abbiano avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro.

In riferimento alla durata dello sgravio, vi ricordiamo che, **può essere concesso nella misura del 100%** della contribuzione previdenziale posta a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, entro il tetto massimo di 8.060 euro su base annua, per ciascun lavoratore assunto.

Infine si ricorda che l'incentivo è cumulabile con:

- *l'incentivo previsto in favore di chi assume percettori di reddito di cittadinanza (art. 8 del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019);*

- *l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, previsto dall'art. 1 bis della Legge 9 agosto 2018, n. 96 (Decreto Dignità), nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua;*

- *con altri incentivi di natura economica introdotti e attuati dalle Regioni del Mezzogiorno in favore dei datori di lavoro che abbiano sede nel territorio di tali Regioni.*

STUDIO ANSELMI