

Incentivo per l'assunzione di beneficiari del Reddito di cittadinanza

L'Inps, con **la circolare 19 luglio 2019, n. 104**, fornisce le **istruzioni per la fruizione degli incentivi** spettanti ai datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, i **beneficiari del Reddito di cittadinanza**.

Gli incentivi sono stati introdotti dall'art. **8 del D.L. n. 4/2019** che stabilisce, in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato del beneficiario del Rdc, l'**esonero dal versamento dei contributi** previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (con esclusione dei premi e contributi Inail) **nel limite dell'importo mensile del Rdc** spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione, con un tetto mensile di **780 euro**.

La durata dell'incentivo varia in funzione del periodo di fruizione del Rdc già goduto dal lavoratore assunto. *In particolare, la durata dell'incentivo è pari alla **differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del Rdc fino alla data di assunzione, con un minimo pari a 5 mensilità**.*

Gli enti di formazione accreditati possono stipulare presso i Centri per l'impiego o presso le Agenzie per il lavoro un **Patto di formazione** con il quale assicurano al beneficiario del Rdc lo svolgimento di un percorso formativo o di riqualificazione professionale, anche mediante il coinvolgimento di Università ed enti pubblici di ricerca. Il Patto di formazione può essere stipulato anche dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua.

Qualora la successiva assunzione del beneficiario del Rdc riguardi un'**attività lavorativa coerente con il percorso formativo** seguito in base al Patto di formazione, l'incentivo è attribuito, sempre in forma di sgravio contributivo, all'Ente di formazione accreditato che ha garantito al lavoratore assunto il percorso formativo o di riqualificazione professionale, in misura pari alla metà del suo importo, con un **tetto mensile di 390 euro**. L'altra metà dell'incentivo, sempre nel rispetto del tetto mensile di 390 euro, è fruita dal datore di lavoro che assume il beneficiario del Rdc.

Ferie non godute: l'indennità sostitutiva è soggetta a tassazione

La **Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 19713**, depositata il **22 luglio 2019**, ha chiarito che le indennità erogate dai datori ai lavoratori, che hanno effettuato le prestazioni in violazione della normativa sui riposi settimanali e le ferie, costituiscono retribuzione imponibile. Ciò sia in base al dato letterale normativo, che non ne esclude l'imposizione, sia in virtù del rapporto di corrispettività a carattere retributivo.

Licenziamento per superamento del periodo di comporto - Intimazione prima della scadenza del comporto

La **Cass. 22.7.2019 n. 19661** tratta il tema delle conseguenze derivanti dall'intimazione di un licenziamento nullo perché intimato prima della maturazione del periodo di comporto in relazione ai rapporti di lavoro sottoposti al regime della tutela obbligatoria (**art. 8 della L. 604/66**), normativa che disciplina le ipotesi di annullamento del licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo.

Nel caso concreto la Corte d'Appello di Catania, essendo inapplicabile la disciplina di cui all'**art. 18** della L. 300/70, aveva applicato la tutela obbligatoria parificando così un'ipotesi di licenziamento nullo a un'ipotesi di licenziamento illegittimo.

La sentenza commentata ha ritenuto invece che, non essendo applicabile né l'**art. 18** della L. 300/70 né l'**art. 8** della L. 604/66, si applica la disciplina contenuta nel codice civile: il lavoratore potrà quindi chiedere al giudice la condanna del datore all'adempimento, salvo in ogni caso il risarcimento del danno (**art. 1453 c.c.**).

Licenziamento comunicato con raccomandata - Contestazione disciplinare inviata con raccomandata - - Presunzione di conoscenza ex art. 1335 c.c. - Avviso di giacenza - Condizioni

Le dichiarazioni recettizie del datore di lavoro, quali il licenziamento e le contestazioni disciplinari, producono effetti dal momento in cui pervengono a conoscenza del destinatario (**art. 1334 c.c.**) e si presumono conosciute nel momento in cui vengono recapitate all'indirizzo di quest'ultimo (**art. 1335 c.c.**); il rifiuto del lavoratore di ricevere l'atto non vale ad escludere il perfezionamento della comunicazione.

In caso di spedizione con raccomandata, la presunzione di conoscenza si realizza con il rilascio dell'avviso di ricevimento del plico o, se il destinatario è assente e non vi sono altre persone abilitate a ricevere la comunicazione, con il rilascio, all'indirizzo del destinatario, dell'avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale.

La presunzione di conoscenza non opera quando:

- il lavoratore provi di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia;
- la comunicazione venga rispedita al mittente;
- vi sia mala fede del datore di lavoro, cioè quando il datore di lavoro, seppur a conoscenza del fatto che al momento della spedizione della raccomandata il lavoratore non si trovi presso il domicilio, la spedisca in ogni caso, ponendo così il dipendente nell'impossibilità di esercitare il proprio diritto di impugnazione e di difesa.

STUDIO ANSELMi