

A tutti i clienti  
in indirizzo

Circolare n. 18/2018



## [CIRCOLARE MENSILE - LAVORO ]

[Aprile 2018]

### PREMI DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE

(Agenzia delle Entrate, Circolare n. 5/E del 29.03.2018)



Le ultime Leggi di Bilancio sono intervenute ampliando il regime di detassazione dei premi di risultato e del welfare aziendale.

Si ricorda che è prevista l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10% per i premi di risultato collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, per un importo complessivo di €. 3.000 nei confronti dei lavoratori del settore privato che, nell'anno precedente a quello di percezione del premio, siano stati titolari di redditi di lavoro dipendente per un importo non superiore ad €. 80.000.

Inoltre, è stato incentivato il ricorso alle forme di welfare.

Sul punto è intervenuta l' Agenzia delle Entrate fornendo ulteriori chiarimenti rispetto a quelli contenuti nella circolare n. 28/E del 2016.

#### Il nuovo limite di reddito (€. 80.000):

- si applica ai premi di risultato erogati nel 2017, anche se maturati precedentemente o se erogati in virtù di contratti già stipulati;
- è costituito esclusivamente dal reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva (escluso quello assoggettato a tassazione separata) nonché dai premi di risultato assoggettati all'imposta sostitutiva, ad eccezione di quelli erogati sotto forma di benefit esclusi da tassazione.



Circolare APRILE 2018  
Pag. 1

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 - 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - [studiotozzi@tin.it](mailto:studiotozzi@tin.it) - sito: [www.studiotozzisas.it](http://www.studiotozzisas.it)

# **STUDIO TOZZI & C. S.a.s.**

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

---

Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, che permette la riduzione dell' aliquota contributiva di venti punti percentuali, deve necessariamente realizzarsi mediante schemi organizzativi (formalizzati a livello aziendale mediante un apposito Piano di Innovazione) che permettano di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività e miglioramento della qualità di vita e di lavoro.

In considerazione del fatto che la contrattazione di secondo livello ha la possibilità di sostituire il premio di risultato con somme e valori di cui all'art. 51 c. 2, 3 e 4 del TUIR (es: veicolo aziendale, prestito, concessione di fabbricati a uso abitativo, contribuzione a forme pensionistiche complementari, assistenza sanitaria, azioni, ecc.), è data piena attuazione al criterio di fungibilità tra erogazione monetaria dei premi di risultato agevolabili ed erogazioni dei medesimi premi sotto forma di benefit in natura.

Es: Sostituzione del premio di risultato con la concessione di veicoli aziendali.

- Premio di risultato agevolabile € 3.000;
- Valore imponibile dell'auto concessa in uso promiscuo, in base alle tabelle ACI € 1.885,50 (€ 0,4190 x km. 15.000 x 30%);
- Base imponibile dell'auto, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 1.885,50, da assoggettare, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria oppure a imposta sostitutiva.

Particolari precisazioni sono state altresì fornite in merito alle modifiche introdotte all' art. 51 c.2 del TUIR dalle ultime leggi di bilancio con particolare riferimento alla copertura del rischio di non autosufficienza o del rischio di gravi patologie, alle somme erogate o rimborsate ai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale e ai benefit erogati in base al contratto nazionale.

Premi di risultato erogati ai lavoratori dipendenti in misura differenziata: la circostanza che il premio, nel rispetto delle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali, risulti differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della singola performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (e, per i contratti stipulati dal 24 aprile 2017, anche dell'agevolazione contributiva), data esclusivamente dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare almeno un elemento tra produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale e da verificare attraverso gli indicatori numerici definiti dalla stessa.



# **STUDIO TOZZI & C. S.a.s.**

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

---

Risultati aziendali territoriali o di gruppo: affinché il beneficio fiscale possa essere riconosciuto è necessario che la verifica e la misurazione dell'incremento siano effettuate a livello aziendale, in base ai risultati raggiunti al termine del periodo di riferimento, dalla singola azienda che eroga il premio di risultato.

Pertanto, anche se il contratto prevede l'erogazione di premi in base ad incrementi di risultato raggiunti a livello territoriale dalle aziende cui quel contratto territoriale si riferisce oppure, salvo specifiche eccezioni, tra aziende facenti capo al medesimo gruppo di imprese, tale condizione non è sufficiente ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, essendo comunque necessario che l'incremento di risultato sia verificabile nei confronti della singola azienda che eroga il premio.

Pertanto, la singola azienda, pur essendo tenuta sulla base del contratto ad erogare il premio in quanto il settore o il gruppo ha raggiunto complessivamente un risultato incrementale positivo, non può riconoscere ai dipendenti l'agevolazione fiscale se il proprio risultato non sia incrementativo rispetto all'analogo parametro del periodo precedente.

Benefit sostitutivi di premi di risultato erogati mediante voucher; momento di percezione: il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo.

Medesime considerazioni possono essere svolte con riferimento all'offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato, in virtù della quale viene attribuito ai lavoratori un determinato valore di "credito welfare" rappresentato da beni e servizi che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (es. spese di educazione ed istruzione) da fruire immediatamente ovvero in un momento successivo. In tale ipotesi, in linea con quanto indicato per i benefit erogati mediante voucher, si può ritenere che, ai fini delle imposte dirette, l'eventuale rilevanza reddituale emerga nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del benefit o del rimborso.

Benefit erogati a categorie di dipendenti: l'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), ma a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte.

Nel particolare contesto dei premi di risultato agevolabili, può peraltro configurarsi quale "categoria di dipendenti" l'insieme di lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare ricevono una "quantità" di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio, in ragione del risparmio contributivo di cui a seguito di tale scelta beneficia il datore di lavoro.



## NASPI E CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

(INPS, Messaggio n. 1162 del 16.03.2018)

L' INPS ha precisato che la NASpl:

- spetta nei confronti del lavoratore che, contestualmente al rapporto di lavoro subordinato involontariamente perso, risulti titolare anche di un rapporto di lavoro subordinato di tipo intermittente a condizione che lo stesso comunichi all'INPS, entro trenta giorni dalla domanda di prestazione, il reddito annuo presunto derivante dal suddetto contratto di lavoro intermittente (comprensivo dell' eventuale indennità di disponibilità).

In tale ipotesi trova applicazione esclusivamente l'istituto del cumulo della prestazione con il suddetto reddito complessivo, che non deve essere superiore al limite annuo di € 8.000.

Qualora il lavoratore non comunichi il reddito, ovvero il medesimo sia superiore al limite annuo di € 8.000, troverà applicazione l'istituto della decadenza dalla prestazione;

- non spetta, risultando sospesa per il periodo di durata del rapporto se il reddito annuale inferiore a quello minimo escluso da imposizione, nei confronti del lavoratore che, dopo aver richiesto l' indennità al termine di un contratto stagionale, venga riassunto dallo stesso datore di lavoro con contratto di lavoro intermittente con il pagamento dell' indennità di disponibilità.

Analogamente, qualora il rapporto di lavoro intermittente sia senza obbligo di risposta alla chiamata, e quindi senza indennità di disponibilità, la prestazione sarà sospesa solamente per le giornate di effettiva prestazione lavorativa;

- decade nel momento in cui la durata di un successivo rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche di tipo intermittente, a seguito di una o più proroghe del contratto che si susseguono nel tempo senza soluzione di continuità, ecceda il limite del semestre.

Viene altresì precisato che nel caso di rapporto di lavoro subordinato, anche di tipo intermittente con obbligo di risposta e indennità di disponibilità, la sospensione opera per tutta la durata del rapporto di lavoro; nel caso di rapporto di lavoro di tipo intermittente senza obbligo di risposta e senza indennità di disponibilità, la sospensione opera per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

## NOVITA' LAVORO



**(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolari nn. 6 del 29.03.2018 e 7 del 29.03.2018 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Lettere Circolari nn. 49 del 15.03.2018 e 50 del 15.03.2018 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 43 del 06.03.2018)**

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto fornendo i seguenti chiarimenti:

- a) **contratti di subfornitura:** il regime di solidarietà previsto per i contratti di appalto deve trovare applicazione anche nei confronti dei contratti in esame;
- b) **distacco e codatorialità nei contratti di rete:** il personale distaccato o in regime di codatorialità non può subire un pregiudizio nel trattamento economico e normativo per effetto della stipula di un contratto di rete tra imprese (il contratto in esame può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese mentre non possono parteciparvi soggetti non qualificabili come imprenditori quali, ad esempio, professionisti e associazioni).  
Da tempo è previsto che l'interesse della parte distaccante (requisito essenziale insieme alla temporaneità in tema di liceità del distacco) sorge automaticamente in forza dell'operare della rete e che tra le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti assunti con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso che deve essere iscritto nel registro delle imprese e deve contenere l'elenco dei lavoratori, formalmente assunti da una delle imprese partecipanti, e operanti nel contratto di rete.  
Fermo restando quanto sopra evidenziato, i lavoratori in distacco o codatorialità hanno diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione ed eventuali omissioni afferenti il loro trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità solidale tutti i codatori, a far data dalla messa "a fattor comune" dei lavoratori interessati;
- c) **contratto di lavoro intermittente:** in ossequio all'orientamento della giurisprudenza oramai consolidata, in assenza della valutazione dei rischi il contratto intermittente è automaticamente trasformato in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del principio di effettività delle prestazioni, potrà essere part-time;
- d) **Obblighi previdenziali nei confronti di collaboratori familiari nei settori artigianato, commercio e agricoltura:** premesso che l'esame delle attività prestate dai collaboratori e dei coadiuvanti familiari non può prescindere da una valutazione caso per caso delle singole fattispecie, in alcune ipotesi (pensionato o familiare che abbia già un impiego full time) è possibile ricondurre verosimilmente tali prestazioni ad esigenze solidaristiche temporalmente circoscritte e, conseguentemente, optare per un giudizio di occasionalità delle stesse con esclusione dell'obbligo di iscrizione alla relativa gestione previdenziale.

In generale, l'indice di valutazione di occasionalità della prestazione viene individuato nelle 90 giornate annue che, in relazione al settore turistico laddove si tratti di prestazione resa nell'ambito di attività stagionali, dovrà essere riparametrato in funzione della durata effettiva dell'attività stagionale (ad es. per una durata stagionale di tre mesi,  $90:365 \times 90 = 22$  giorni).

Il sopraccitato criterio di valutazione, valido ai fini INPS ma non ai fini INAIL (sul punto vedasi lettera circolare n. 14184/2013 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali), non deve operare in termini assoluti e, qualora si prescindano dallo stesso, i verbali ispettivi dovranno essere puntualmente motivati in ordine alla ricostruzione del rapporto in termini di prestazione lavorativa abituale/prevalente.

- e) **computo dei lavoratori stagionali ai fini della definizione dell'organico aziendale in tema di collocamento mirato dei disabili:** nelle more di eventuali pronunciamenti interpretativi ministeriali o di pronunciamenti giurisprudenziali, il limite semestrale per gli operai agricoli, può arrivare fino al limite delle 180 giornate di lavoro annue.

## AGEVOLAZIONI PER ASSUNZIONE ISCRITTI ALLA GARANZIA GIOVANI – “OCCUPAZIONE NEET”

(INPS, Circolare n. 48 del 19.03.2018)

L' Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), al fine di favorire il miglioramento dei livelli occupazionali dei giovani dai 16 ai 29 anni di età che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione, ha disciplinato l'incentivo "Occupazione NEET", disponendone la gestione in capo all'INPS.

**Beneficiari:** tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumano, senza che ciò avvenga in adempimento ad un obbligo di legge, giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani" a condizione che, se di età inferiore a 18 anni, abbiano assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione.

Possono registrarsi al Programma i giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni cosiddetti **NEET** - Not [engaged in] Education, Employment or Training, cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione.

**Rapporti incentivati:** è riconosciuto per le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2018.

Sono incentivabili le assunzioni, sia a tempo pieno che part-time, a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione), i rapporti di apprendistato professionalizzante e i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.



Il beneficio è escluso nei contratti di lavoro domestico, intermittente, per le tipologie di apprendistato non professionalizzante e nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto. Dopo una prima concessione non è, pertanto, possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'entità dell'effettiva fruizione del beneficio.

**Misura dell'incentivo:** l'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo, da riproporzionare per i part-time, di €. 8.060,00 su base annua (€. 671,66 mensili ovvero 21,66 giornalieri), riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità e fruibile, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio (da fruirsi comunque entro il 29.02.2020).

**Condizioni di spettanza dell'incentivo:** sul punto la circolare in esame ripropone i requisiti da tempo richiesti per poter usufruire di agevolazioni contributive come, a titolo esemplificativo, l'adempimento degli obblighi contributivi, l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, il rispetto dei Contratti Collettivi, la non violazione di un diritto di precedenza o l'attuazione di un obbligo, ecc.

**Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato:** l'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto del *de minimis* oppure, anche oltre tali limiti, se l'assunzione determina un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (calcolato in Unità di Lavoro Annuo - U.L.A.).

Per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, venga rispettato uno dei seguenti requisiti:

- a. il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b. il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- c. il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d. il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo- donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%.

**Coordinamento con altri incentivi** salvo espresse eccezioni, l'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

**Cumulabilità con l'incentivo all'occupazione giovanile stabile di cui alla Legge di Bilancio 2018:** è ammesso il cumulo dei due benefici con la conseguenza che l'incentivo Occupazione NEET è fruibile per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL) sempre nel rispetto del limite massimo di €. 8.060,00 euro su base annua da riparametrare e applicare su base mensile (€.671,66).

Di conseguenza, nell'ipotesi di cumulo tra l'esonero contributivo previsto dalla legge di bilancio 2018 e l'incentivo Occupazione NEET, la soglia massima annuale di esonero della contribuzione datoriale per quest'ultimo incentivo è pari a €. 5.060 (€. 8.060 totali per l'incentivo Occupazione NEET, cui va sottratto l'importo massimo riconoscibile di €. 3.000 per l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2018).

## ARTIGIANI DI FATTO

(INPS, Messaggio n. 1138 del 14.03.2018)

Con il messaggio in esame, l'INPS fornisce chiarimenti relativamente ad alcune situazioni di difficile individuazione dei c.d. "artigiani di fatto" e della loro conseguente iscrizione alla gestione previdenziale artigiana.

In particolare, è previsto che il soggetto privo dei requisiti di legge per lo svolgimento di attività artigiana (specifiche competenze tecnico-professionali richieste dalle leggi vigenti a tutela degli utenti), e conseguentemente per l'iscrizione alla gestione artigiani, non possa essere esonerato dall'adempimento degli obblighi previdenziali per il periodo di esercizio effettivo dell'attività.

Successivamente, una volta evidenziata la palese irregolarità di esercizio, dovrà cessare immediatamente l'attività e, conseguentemente, l'obbligo contributivo.

La decorrenza dell'iscrizione di un "artigiano di fatto" coinciderà inevitabilmente, nei limiti della prescrizione quinquennale, con la data di inizio dell'attività.

**Responsabile Tecnico diverso dal titolare o dal socio:** alcune attività di natura artigianale presuppongono la necessità di un responsabile tecnico in possesso dei prescritti requisiti tecnico-professionali (es: aziende installatrici di impianti oppure parrucchiere, ecc.) ed è altresì previsto che il suddetto ruolo possa essere rivestito, in alternativa al titolare/socio dell'azienda, da un soggetto esterno alla compagine aziendale.

In quest'ultimo caso non ci si trova di fronte a imprese artigiane ed i relativi titolari o soci non possono chiedere la copertura previdenziale nella gestione artigiani.

# STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi

**Soci di S.n.c. non iscritta all'Albo Imprese Artigiane:** affinché una società possa essere iscritta all' albo artigiani è richiesto che *"la maggioranza dei soci, ovvero uno nel caso di due soci, svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale nel processo produttivo"*.

Pertanto, nell'ipotesi di una S.n.c. che eserciti un'attività astrattamente compresa nel settore artigiano ma non iscritta all'Albo imprese Artigiane perché solo la minoranza dei soci vi presta la propria opera, la stessa non può essere considerata impresa artigiana ed i relativi titolari o soci non possono chiedere la copertura previdenziale nella gestione artigiani.

**Soci di S.r.l. pluripersonale:** dal momento che in capo alle S.r.l. pluripersonali esiste una mera facoltà e non di un obbligo di iscrizione all'Albo delle imprese artigiane, ne consegue che, qualora questa non avvenga, non ne è possibile la sua iscrizione d'ufficio alla Gestione Artigiani ed i relativi titolari o soci non possono chiedere la copertura previdenziale nella gestione artigiani.

## INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 12810 del 22.05.2017, 13808 del 31.05.2017, 14321 del 08.06.2017, 14456 del 09.06. 2017, 14457 del 09.06. 2017 e 15205 del 20.06.2017)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- le disposizioni della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 5, in materia di divieto di accertamenti da parte del datore di lavoro sulle infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente e sulla facoltà dello stesso datore di lavoro di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, non precludono al datore medesimo di procedere, al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato d'incapacità lavorativa e, quindi, a giustificare l'assenza. Deve in sostanza concludersi che il controllo, demandato dal datore di lavoro ad un'**agenzia investigativa**, non può ritenersi illegittimo ove non riguardi l'adempimento della prestazione lavorativa, essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro, ma un comportamento disciplinarmente rilevante del lavoratore. L'attività extralavorativa svolta dal lavoratore in favore di società concorrenti non può certamente ritenersi sottratta al controllo, vietato dalle norme ora citate, dell'attività lavorativa, neppure a volerla qualificare (anche) come



inadempimento degli obblighi contrattuali, consistendo indubbiamente in un'attività illegittima, svolta al di fuori dell'orario di lavoro e fonte di danni per il datore di lavoro;

- la **motivazione del licenziamento** deve essere sufficientemente specifica e completa ossia tale da consentire al lavoratore di individuare, con chiarezza e precisione, la causa del suo licenziamento così da potere esercitare un'adeguata difesa svolgendo e offrendo idonee osservazioni e giustificazioni;
- in tema di **annullamento di dimissioni** del lavoratore, la **minaccia del licenziamento per giusta causa** si configura come prospettazione di un male ingiusto di per sé, invece che come minaccia a far valere un diritto, ove si accerti l'inesistenza del diritto del datore di lavoro al licenziamento, per l'insussistenza della inadempienza addebitabile al dipendente. Pertanto, non sono invalide le dimissioni rassegnate dal lavoratore per evitare un licenziamento giusto e soltanto se la minaccia del licenziamento è ingiusta le dimissioni possono essere annullate per vizio della volontà, ma in tal caso l'onere di fornire la prova dell'invalidità delle stesse è, in applicazione dei principi generali, a carico del lavoratore che propone l'azione di annullamento e non dell'azienda. Infatti, le dimissioni, pur consistendo in un atto unilaterale, sono annullabili per vizio della volontà qualora siano eterodeterminate dal comportamento di parte datoriale che ingeneri nel prestatore una rappresentazione alterata della realtà;
- la nullità del **licenziamento** derivante dal divieto di **discriminazione** discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno ed europeo e dunque prescindendo dalla motivazione addotta si incentra sulla condotta discriminatoria che determina di per sé sola la nullità del licenziamento. Viceversa, nel caso del **licenziamento ritorsivo** elemento qualificante è dato dall'illiceità del motivo unico e determinante del recesso. Nel primo caso il lavoratore che esercita la azione a tutela dalla discriminazione può limitarsi a fornire elementi di fatto che siano idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori. Spetta invece al datore di lavoro l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione che opera obiettivamente ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro. Nel licenziamento ritorsivo, al contrario, non solo il licenziamento deve essere ingiustificato ma è necessario anche che il motivo che si assume essere illecito sia stato anche l'unico determinante;
- al di fuori dalle ipotesi di giusta causa di recesso, nelle quali viene in rilievo la norma inderogabile di cui all'art. 2119 c.c., nessun limite è posto dall'ordinamento all'autonomia privata per quanto attiene alla facoltà di recesso dal rapporto di lavoro subordinato attribuita al lavoratore, di cui egli può liberamente disporre pattuendo una **garanzia di durata minima del rapporto**, purché limitata nel tempo, che comporti il risarcimento del danno in favore del datore di lavoro nella ipotesi di mancato rispetto del periodo minimo di

durata. Nell'equilibrio delle posizioni contrattuali il corrispettivo della **clausola di durata minima garantita nell'interesse del datore di lavoro**, dunque, è sì necessario ma può essere liberamente stabilito dalle parti e può consistere nella reciprocità dell'impegno di stabilità assunto dalle parti ovvero in una diversa prestazione a carico del datore di lavoro, consistente in una maggiorazione della retribuzione o in una obbligazione non-monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore;

- il **collegamento economico funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo** non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consente di ravvisare, anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della tutela reale del lavoratore licenziato, un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività tra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò quando venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori.

## COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.02.2018 al 14.03.2018. Il coefficiente è pari a 0,546736%.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

**Studio Tozzi & C. S.a.s.**

