

Memento Pratico

LAVORO

2022
SETTEMBRE

ESTRATTO

Piano dell'opera

Principali novità	10	Lavoro all'estero	26200
Agenti e rappresentanti di commercio	100	Libertà e diritti sindacali	27400
Agricoli	1000	Libri e documenti	28400
Appalto	1900	Licenziamento	29000
Assunzioni agevolate	4600	Malattia	30250
Cassa integrazione e prestazioni integrative	5000	Mansioni e inquadramento	31500
Certificazione	6500	Marittimi	31900
Collaboratori coordinati e continuativi	6900	Maternità e permessi genitoriali	33100
Collocamento obbligatorio	7500	Minori	34010
Contenzioso previdenziale e assistenziale	7700	Orario di lavoro	34300
Contrattazione collettiva e usi aziendali	8500	Parità di genere	35200
Contratto di lavoro	9200	Part-time e lavoro intermittente	35840
Contratto di lavoro a termine	10900	Pensioni	36800
Contributi previdenziali	11500	Permessi e assenze dal lavoro	38500
Dimissioni	12500	Prestazioni di lavoro occasionali	39300
Dirigenti	13400	Processo del lavoro e tutela stragiudiziale	39700
Disoccupazione	14400	Retribuzione	41400
Domestici	14800	Sanzioni disciplinari	42800
Ferie	15300	Sciopero e autotutela aziendale	43300
Formazione del lavoratore	15900	Soci di cooperative di lavoro	44000
Giornalisti	17000	Somministrazione di lavoro	44500
Igiene, salute e sicurezza sul lavoro	18000	Spettacolo	44700
Impresa familiare	19600	Sportivi	45850
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	20000	Stranieri	46100
Ispezioni sul lavoro	22000	Trasferimento d'azienda	47000
Lavoratori autonomi	22600	Trattamento di fine rapporto	47700
Lavoratori edili	24300	Appendice	48900
Lavoro al di fuori dell'azienda	25600	Indice analitico	p. 1495

Giornalisti

SOMMARIO

Sez. 1 - Lavoro subordinato		Sez. 2 - Lavoro autonomo	
I. Soggetti		I. Soggetti	17530
a. Datore di lavoro	17090	II. Sicurezza sociale	
b. Giornalista professionista	17110	a. Contribuzione	17310
c. Praticante giornalista	17140	b. Prestazioni pensionistiche.....	17360
d. Pubblicista.....	17160	c. Prestazioni non pensionistiche.....	17420
II. Rapporto di lavoro			
a. Instaurazione.....	17200		
b. Svolgimento.....	17215		
c. Cessazione	17250		

Per attività giornalistica **si intende** la prestazione di lavoro intellettuale che - utilizzando il mezzo di diffusione scritto, verbale o visivo - è diretta a comunicare idee, convinzioni, nozioni o notizie raccolte ed elaborate con obiettività, anche se non disgiunte da valutazione critica (Cass. 14 dicembre 2018 n. 32495; Cass. 1° febbraio 2016 n. 1853; Cass. 29 agosto 2011 n. 17723; Cass. 5 luglio 1997 n. 6083). Il contenuto proprio dell'attività giornalistica va individuato nella partecipazione alla compilazione di un particolare prodotto della manifestazione del pensiero attraverso la stampa periodica o i servizi giornalistici della radio e della televisione, nonché - a nostro avviso - attraverso i nuovi mezzi di comunicazione (internet, social network, ecc.). La specificità del prodotto sta nella particolare sintesi tra la manifestazione del pensiero e la funzione informativa, che può essere svolta anche attraverso l'immagine, la quale completa o sostituisce l'informazione scritta (Cass. 25 maggio 1996 n. 4840).

L'attività giornalistica può essere esercitata in **forma** subordinata o autonoma.

Le modalità di esercizio della professione giornalistica sono regolate dalla **legge professionale** (L. 69/63).

17000

Attività	Attività giornalistica	
	Sì	No
Redazione grafica	Progettando e realizzando la pagina di giornale (collocazione del singolo pezzo giornalistico o scelta dei caratteri tipografici da usare), si esprime la propria valutazione in ordine alla rilevanza della notizia e all'idoneità del fatto descritto ad incidere sul convincimento del lettore (Cass. 19 gennaio 2016 n. 838; Cass. 18 marzo 2011 n. 6303; Cass. 5 marzo 2008 n. 5926; Cass. 12 marzo 2004 n. 5162)	

17002

(Omissis)

sione della libertà o dignità del giornalista, realizzatasi attraverso rifiuti di pubblicazioni, censure o tagli (Pret. Milano 6 novembre 1995).

17265 **Trattamento di fine rapporto** (art. 28 CCNL) Per i giornalisti vige il sistema applicato alla generalità dei lavoratori dipendenti (v. n. 47700), con le seguenti particolarità:

— nella **retribuzione utile** vanno computati i compensi speciali percepiti da almeno 6 mesi consecutivi per incarichi giornalistici di carattere continuativo nonché, per i corrispondenti dall'estero, l'indennità di residenza, limitatamente al 40% del suo ammontare;

— l'importo del TFR deve essere **versato** entro 8 giorni dalla data di cessazione del rapporto. In caso di controversie sull'ammontare, l'editore deve versare nel termine di 8 giorni la parte non contestata.

Qualora sia in ritardo nel pagamento, l'editore, trascorsi 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto, è tenuto a corrispondere l'interesse del 12% annuo sulla parte di TFR che non poteva ragionevolmente essere contestata.

Il TFR spetta anche ai **praticanti** nonché ai **pubblicisti** assunti nelle redazioni decentrate e negli uffici di corrispondenza.

In caso di **insolvenza del datore di lavoro** l'INS (Circ. INPS 25 luglio 2022 n. 87), attraverso l'apposito Fondo di garanzia (art. 2 L. 297/82), eroga ai giornalisti professionisti ed ai praticanti il TFR dovuto e le ultime 3 mensilità non corrisposte.

17267 **Ex indennità fissa** (All. G CCNL; Accordo 24 giugno 2014) Al momento della cessazione del rapporto, fino al 2014, i giornalisti professionisti ricevevano una somma, accantonata in un apposito Fondo INPGI, a titolo di **trattamento previdenziale integrativo** ed in sostituzione della soppressa indennità fissa. La somma era fissata in misura variabile da 7 a 14 mensilità (a seconda della qualifica e dell'anzianità di servizio).

In attesa della revisione di tale trattamento integrativo, sussiste un **regime transitorio** che ne prevede il riconoscimento ai giornalisti che abbiano maturato:

— il diritto all'accantonamento entro il 24 giugno 2014 o che ne abbiano fatto richiesta all'INPGI entro la medesima data;

— alla data del 31 dicembre 2014 un'anzianità di almeno 15 anni nella stessa azienda. In tal caso la prestazione è determinata in cifra fissa sulla media retributiva degli ultimi 15 anni e con un tetto massimo di € 65.000. L'importo è percepito dal giornalista interessato al momento del pensionamento mediante rateizzazione in un periodo indicativo di 15 annualità;

— alla data del 24 giugno 2014, almeno 10 anni di anzianità presso la stessa azienda. In tal caso, la somma viene erogata al momento del pensionamento, ed è pari agli importi indicati in tabella:

Anzianità aziendale di almeno	Trattamento previdenziale integrativo
14 anni (*)	€ 10.000
13 anni	€ 8.000
12 anni	€ 6.000
11 anni	€ 4.000
10 anni	€ 2.000
(*) Il giornalista non deve aver maturato 15 anni al 31 dicembre 2014.	

III. Sicurezza sociale

a. Contribuzione

L. 1564/51; DM 1° settembre 1975; art. 1, c. 103-118, L. 234/2021; Circ. INPS 14 luglio 2022 n. 82

17310 **Dal 1° luglio 2022** per i rapporti di lavoro subordinato dei giornalisti il datore di lavoro è tenuto al versamento della contribuzione a due diversi **enti gestori**:

- INPS per i contributi previdenziali (v. n. 17315 e s.);
- CASAGIT per l'assistenza sanitaria integrativa (v. n. 17345).

La funzione previdenziale, fino al 30 giugno 2022 svolta dall'INPGI, viene trasferita all'INPS limitatamente alla **gestione sostitutiva** del FPLD (art. 1, c. 103-118, L. 234/2021; Circ. INPGI 2 febbraio 2022 n. 1; Com. stampa INPS 11 maggio 2022; Circ. INPGI 30 giugno 2022 n. 6). Pertanto la competenza assicurativa in capo all'INPGI cessa il 30 giugno 2022 per essere trasferita all'INPS che vi succede nei relativi rapporti attivi e passivi. A decorrere dal 1° luglio 2022, quindi, i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti, con rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica:

- **già titolari di posizione assicurativa** presso la Gestione sostitutiva dell'AGO dell'INPGI, sono iscritti all'AGO per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti. Detta iscrizione è effettuata con evidenza contabile separata nell'ambito del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (**gestione ex INPGI**). L'iscrizione riguarda anche i titolari di trattamenti pensionistici diretti e ai superstiti;

- **nuovi assunti** (dal 1° luglio), sono iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (**gestione ordinaria**). Tale disposizione deve intendersi riferita non solamente a nuove assunzioni, ma anche a quei soggetti che, già titolari di posizione assicurativa presso la Gestione sostitutiva dell'AGO dell'INPGI, cessino il rapporto di lavoro in corso e instaurino un nuovo rapporto di lavoro subordinato di tipo giornalistico presso la stessa o altra azienda, salvo i casi in cui il trasferimento del lavoratore si verifichi senza soluzione di continuità (ad esempio, cessione del contratto, cessione di ramo d'azienda, operazioni societarie, ecc.).

Se il datore di lavoro è già in possesso di una posizione per il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti nel FPLD (matricola DM: v. n. 11580 e s.) deve denunciare su quest'ultima i giornalisti già in forza o che vengono assunti; se non è titolare di una matricola DM, ne deve richiedere l'apertura per gli adempimenti informativi verso l'INPS.

I criteri di determinazione della **retribuzione imponibile** sono quelli in vigore per la generalità dei dipendenti (v. n. 11600 e s.).

L'**obbligo di iscrizione all'INPS** sorge quando ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni, a prescindere dal CCNL applicato (Cass. SU 29 luglio 2021 n. 21764; Circ. INPGI 17 gennaio 2006 n. 1):

- iscrizione all'albo dei giornalisti (elenco professionisti, elenco pubblicisti e/o registro praticanti);

- svolgimento di attività lavorativa riconducibile alla professione giornalistica.

Il che significa che è sufficiente l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato avente ad oggetto attività giornalistica con un soggetto che sia giornalista professionista, praticante giornalista o pubblicista. La natura del datore di lavoro è indifferente: può essere un ente territoriale (e il giornalista dipendente un impiegato comunale: Cass. 26 giugno 2004 n. 11944) o un imprenditore che, pur operando in settori diversi dall'editoria, assume alle sue dipendenze un giornalista professionista o praticante assegnandogli mansioni di carattere giornalistico (Cass. 20 luglio 2001 n. 16147).

Nei paragrafi seguenti ogni rimando alla Gestione INPGI deve intendersi riferito alla relativa gestione INPS per quanto di competenza.

Precisazioni 1) Le somme erogate al giornalista e i rimborsi spese per **aggiornamento professionale** sono escluse dalla retribuzione imponibile alle seguenti **condizioni**:

- esistenza di una spesa effettivamente sostenuta a tale titolo comprovata da idonea documentazione fiscale;
- collegamento tra le somme erogate e l'attività di aggiornamento culturale e professionale, comprovato da un preventivo accordo aziendale di aggiornamento e da un'autorizzazione specifica alla frequenza rilasciata dal direttore o da persona delegata sulla base di un dettagliato programma presentato dal giornalista;
- connessione dell'erogazione con il rapporto di lavoro e sussistenza di un interesse dell'azienda editoriale, comprovate da documenti con data certa (Circ. INPGI 27 maggio 2002 n. 40);
- fruizione diretta dell'aggiornamento da parte del giornalista.

Spetta al datore di lavoro l'onere di provare non solo la sussistenza di un collegamento tra le spese sostenute dall'azienda (anche sotto forma di rimborso al proprio dipendente) e l'attività di aggiornamento culturale e professionale, ma soprattutto la connessione di questa attività con il rapporto di lavoro e la rispondenza ad un interesse dell'azienda editoriale (Cass. 3 ottobre 2017 n. 23051).

2) È applicabile anche ai giornalisti iscritti all'INPS l'**agevolazione contributiva** per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di personale in congedo di maternità/paternità (art. 4, c. 3 e 5, D.Lgs. 151/2001) esaminata al n. 4700 e s. (Risp. Interpello Min. Lav. 20 luglio 2015 n. 18).

3) Il datore di lavoro, quale terzo non legittimato ad impugnare il provvedimento di iscrizione del dipendente all'albo dei giornalisti, può far valere - davanti al giudice ordinario - l'effettiva natura non giornalistica dell'attività svolta dal lavoratore e la mancanza di altri requisiti per la sua iscrizione all'albo, al fine di **contestare** la sussistenza dei presupposti per l'**obbligo contributivo** da essa derivante (Cass. 7 marzo 2016 n. 4429).

4) È possibile **riscattare** (anche parzialmente) i periodi corrispondenti alla durata dei **corsi legali di studio universitario** e i periodi di **iscrizione al Registro dei praticanti** tenuto dall'Ordine dei Giornalisti (v. n. 17140), purché il periodo interessato risulti privo di qualsiasi copertura assicurativa e/o in altra forma di previdenza obbligatoria (come ad esempio il periodo di praticantato svolto nelle scuole di giornalismo). Per l'ammissione al riscatto è **necessario** possedere, al momento della domanda, almeno un contributo versato e non risultare già pensionati. La **domanda** deve essere presentata utilizzando l'apposito modulo (art. 20 Reg. INPGI; Comunicato Min. Lav. 14 novembre 2017).

1. INPS

17315 Aliquote Le aliquote contributive in vigore dal 1° luglio 2022 sono le seguenti (Circ. INPGI 2 settembre 2009 n. 9; Circ. INPGI 6 dicembre 2013 n. 7; Circ. INPGI 22 dicembre 2015 n. 9; Circ. INPGI 2 febbraio 2022 n. 1; Circ. INPS 14 luglio 2022 n. 82):

Contributi	Datore di lavoro	Lavoratore	Totale
IVS (1)	23,81%	9,19%	33,00%
Disoccupazione (2) (3)	1,61%		1,61%
Fondo di garanzia TFR (4)	0,20%		0,20%
CUAF (5)	0,68%		0,68%
Ammortizzatori sociali (2) (6)	0,50% + 1,00%	0,10%	1,60%
	27,80%	9,29%	37,09%
Fondo integrativo (7) (8)	1,50%		1,50%
Assicurazione infortuni (9)	€ 11,88 al mese (10)		€ 11,88 al mese (10)

(1) Sulla quota di retribuzione eccedente la prima fascia di retribuzione pensionabile è dovuta un'**aliquota aggiuntiva dell'1%** a carico del giornalista (art. 3 ter DL 384/92 conv. in L. 438/92; v. n. 11898).

(2) Dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, i trattamenti di **disoccupazione** e di **cassa integrazione** sono riconosciuti ai giornalisti aventi diritto secondo le regole previste dalla normativa vigente presso l'INPGI alla data del 30 giugno 2022. I trattamenti sono erogati a carico della Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti dell'INPS (art. 24 L. 88/89), alla quale afferisce la contribuzione per lo stesso periodo. Tale disposizione si applica anche in relazione ai rapporti di lavoro instaurati per la prima volta dopo il 30 giugno 2022 e fino al 31 dicembre 2023.

A decorrere dal 1° gennaio 2024 si applicherà la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori iscritti al FPLD (art. 1, c. 108, L. 234/2021).

(3) Per i rapporti a termine instaurati per causali diverse dalla sostituzione di personale temporaneamente assente è previsto un contributo aggiuntivo di disoccupazione dell'1,4% sulla retribuzione imponibile a carico del datore di lavoro (Circ. INPGI 24 marzo 2017 n. 2). Il contributo è aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine (art. 3, c. 2, DL 87/2018 conv. in L. 96/2018).

(4) Il contributo non è dovuto (Circ. INPGI 5 febbraio 2007 n. 2) in tutti i casi in cui il TFR esce dalla gestione diretta del datore di lavoro (Circ. INPGI 16 gennaio 2007 n. 1; v. n. 48070 e s.).

(5) Dal 1° marzo 2022 - limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanelli - l'ANF viene sostituito dall'Assegno unico e universale per i figli a carico. Per i periodi successivi a marzo 2022 resta, invece, confermata la normativa in materia di ANF per quei **nuclei familiari privi di figli**, non rientranti nel campo di applicazione dell'Assegno unico e universale (v. n. 41580; Circ. INPGI 11 febbraio 2022 n. 4).

(6) La contribuzione al Fondo per gli ammortizzatori sociali è dovuta dalle aziende soggette alle procedure di CIGS (L. 416/81; Circ. INPGI 2 settembre 2009 n. 9). In caso di ricorso alla CIGS, è dovuta la contribuzione aggiuntiva indicata al n. 5375 (art. 25 bis D.Lgs. 148/2015; art. 1 D.Lgs. 69/2017; Circ. INPGI 4 dicembre 2018 n. 6).

(7) Dalla denuncia contributiva riferita al mese di **marzo 2022 è cessato** l'obbligo di versamento del contributo aggiuntivo dello 0,35% relativo al finanziamento del Fondo per l'indennità «ex fissa» (Circ. INPGI 4 aprile 2022 n. 5).

(8) Per i giornalisti con un'anzianità aziendale inferiore a 15 anni al 24 giugno 2014, nonché quelli assunti successivamente a tale data, è riconosciuto, se iscritti al Fondo di pensione complementare dei giornalisti italiani, un **contributo aggiuntivo** da destinarsi alla previdenza complementare, pari allo 0,25% (0,50% a partire dal 1° gennaio 2026) della retribuzione mensile, nell'ambito dell'aliquota di finanziamento del Fondo «ex fissa» a carico azienda (Accordo 24 giugno 2014). Sulla contribuzione al Fondo integrativo il datore di lavoro deve calcolare e versare, a proprio esclusivo carico, il contributo di solidarietà del 10% (v. n. 11830).

(9) Il trattamento corrisposto dall'INPGI in caso di infortunio è esteso a tutti i giornalisti iscritti presso l'Istituto (Circ. INPGI 26 giugno 2009 n. 7).

A decorrere **dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023** l'assicurazione infortuni continua a essere gestita secondo le regole previste dalla normativa vigente presso l'INPGI alla data del 30 giugno 2022. I trattamenti sono erogati a carico dell'INAIL, al quale afferisce la relativa contribuzione. **A decorrere dal 1° gennaio 2024** si applica la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori iscritti al FPLD (art. 1, c. 109, L. 234/2021).

(10) Per i giornalisti con qualifica di collaboratori fissi o corrispondenti, la cui retribuzione sia inferiore a quella del redattore con oltre 30 mesi di anzianità professionale, il contributo mensile (non frazionabile) a carico del datore di lavoro è pari a € 6,00; tale contributo ridotto non è dovuto se il giornalista risulta già assicurato all'INPGI per altro rapporto di lavoro (art. 40 CCNL; Circ. INPGI 26 giugno 2009 n. 7).

Precisazioni 1) I giornalisti lavoratori dipendenti hanno diritto alla **riduzione dei contributi previdenziali** - nella misura dello 0,8% - esaminata al n. 11899 (Circ. INPGI 2 febbraio 2022 n. 1).

2) Gli obblighi relativi alle **contribuzioni c.d. minori** (malattia e maternità) in capo ai datori di lavoro sono quelli già previsti con riferimento ai lavoratori iscritti al FPLD e generalmente determinati avendo a riferimento l'**inquadramento previdenziale dell'azienda** (v. n. 11540 e s.) e, conseguentemente, declinati in base alla qualifica del lavoratore, alla tipologia contrattuale adottata, ecc. Ai fini previdenziali e della determinazione dei corrispondenti obblighi contributivi e informativi, i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti sono assimilati alla **categoria/qualifica di impiegati**.

3) A decorrere dal 1° luglio 2022 l'istituto della **prosecuzione volontaria** rientra nell'ambito della disciplina generale degli iscritti all'AGO: pertanto, la normativa da applicare è quella prevista per tutti gli iscritti al FPLD (v. n. 36960; Circ. INPS 11 luglio 2022 n. 80).

Massimale (art. 1, c. 105, L. 234/2021) Ai soggetti già assicurati presso la gestione sostitutiva dell'INPGI con primo accredito contributivo decorrente in **data successiva al 31 dicembre 2016**, per i quali il trattamento pensionistico è calcolato esclusivamente con il sistema di calcolo contributivo, si applica il meccanismo del massimale contributivo (art. 2, c. 18, L. 335/95; v. n. 11885).

Ai soggetti già assicurati presso la gestione sostitutiva dell'INPGI per i quali il primo accredito contributivo decorre nel **periodo tra il 1° gennaio 1996 e il 31 dicembre 2016**, non si applica il massimale.

Non si applica il massimale se al 1° luglio 2022 l'ultimo contributo risulta accreditato presso l'INPGI (ancorché contestualmente ad altra gestione pensionistica) e se risulta contribuzione accreditata post 31 dicembre 2016, con presenza di anzianità contributiva in qualsiasi altra gestione tra il 1° gennaio 1996 e il 31 dicembre 2016 (Circ. INPS 14 luglio 2022 n. 82).

Assunzioni agevolate (art. 1, c. 29 e 32, L. 178/2020) Per le assunzioni effettuate dal **1° gennaio 2021** le norme che prevedono incentivi diretti alla salvaguardia o all'incremento dell'occupazione, riconosciuti in favore dei datori di lavoro per la generalità dei settori economici sotto forma di sgravi o oneri contributivi, si applicano (salvo diversa previsione di legge) anche ai dipendenti iscritti alla gestione INPS con riferimento alla contribuzione per essi dovuta.

In particolare, le misure agevolative applicabili sono le seguenti (Circ. INPGI 22 settembre 2021 n. 11):

- sgravio contributivo in favore delle aziende che assumano lavoratori a tempo determinato in **sostituzione di lavoratori in congedo** (v. n. 4700 e s.);
- agevolazione contributiva per le aziende che assumono **lavoratori ultracinquantenni**, disoccupati da più di 12 mesi (v. n. 4787 e s.);
- agevolazione contributiva per le aziende che assumono **donne disoccupate** da più di 6 mesi (4800 e s.), anche nella misura del 100% dei contributi prevista in via sperimentale (v. n. 4802);
- esonero contributivo per le **nuove assunzioni a tempo indeterminato** e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 (v. n. 4730 e s.);
- incentivo per l'assunzione di **lavoratori in CIGS** (v. n. 4858 e s.);
- incentivo per l'assunzione di soggetti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di **persone con disabilità fisica o psichica** (compresa la riduzione della capacità lavorativa: v. n. 7605);
- incentivo per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di **beneficiari di NASPI** (v. n. 4820 e s.);
- incentivo per l'assunzione di **detenuti o internati** (v. n. 44422).

«Decontribuzione Sud» (art. 27 DL 104/2020 conv. in L. 126/2020; art. 1, c. 161 e 162, L. 178/2020; Circ. INPGI 30 ottobre 2020 n. 10; Circ. INPGI 28 gennaio 2021 n. 1; Circ. INPGI 16 marzo 2021 n. 5; Circ. INPGI 2 febbraio 2022 n. 1) L'esonero contributivo riconosciuto, **fino al 31 dicembre 2029**, ai datori di lavoro per le prestazioni lavorative svolte in **aree territoriali svantaggiate** (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna: v. n. 11909) trova applicazione anche con riferimento ai dipendenti giornalisti iscritti all'INPS.

(Omissis)

17316

17320

17322

Licenziamento

SOMMARIO

Sez. 1 - Aziende piccole		Sez. 2 - Aziende grandi	
I. Licenziamento disciplinare		I. Licenziamento per motivi connessi all'attività produttiva	
a. Condotta del lavoratore	29020	A. Licenziamento individuale e plurimo	29432
b. Procedura.....	29055	B. Licenziamento collettivo.....	29470
II. Licenziamento per GMO.....	29120	C. Licenziamenti per cessazione dell'attività produttiva in imprese di grandi dimensioni	29612
III. Revoca.....	29180	II. Tutela dal licenziamento illegittimo	
IV. Impugnazione.....	29185	a. Licenziamento individuale e plurimo	29630
V. Tutela dal licenziamento illegittimo		b. Licenziamento collettivo.....	29700
A. Licenziamento discriminatorio, nullo o orale	29235	III. Offerta di conciliazione	29725
B. Licenziamento in assenza di motivi.....	29335	Sez. 3 - Casi particolari	
C. Licenziamento affetto da vizi di forma e procedura.....	29368	(Matrimonio, organizzazioni di tendenza).....	29740
D. Tabella riassuntiva.....	29395		
E. Offerta di conciliazione	29400		

Per licenziamento s'intende il **recesso unilaterale** del datore di lavoro dal rapporto di lavoro subordinato. La disciplina differisce, soprattutto dal punto di vista procedurale e delle tutele riconosciute al lavoratore, a seconda che il licenziamento venga comminato da un'azienda fino a 15 dipendenti (d'ora in poi, **azienda piccola**) oppure da un'azienda di maggiori dimensioni (d'ora in poi, **azienda grande**). Il capitolo, pertanto, esamina preliminarmente la disciplina applicabile alle aziende piccole e successivamente, per differenza, quella relativa alle aziende grandi. Per il computo della base occupazionale, se non diversamente specificato, si adottano i criteri generali di computo del personale. Nella maggior parte delle ipotesi il recesso datoriale è **conseguenza di una condotta** del lavoratore **o di una situazione di fatto** legata a vicende aziendali.

29000

Tipologie di licenziamento			
Licenziamenti	Motivi	Numero dipendenti licenziati	Fonti
Individuali	Giusta causa	Uno o più	art. 2119 c.c.
	Giustificato motivo oggettivo e soggettivo		art. 3 L. 604/66
	Libera re cedibilità		art. 2118 c.c.
Individuali plurimi	Giustificato motivo oggettivo	Due o più	art. 3 L. 604/66
Collettivi	Ridimensionamento, trasformazioni aziendali, cessazione dell'attività	Almeno 5, nell'arco di 120 giorni	art. 24 L. 223/91

(Omissis)

2) Sono **esclusi** i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa (DL 118/2021 conv. in L. 147/2021).

29616 Piano di gestione degli esuberi Entro 60 giorni dalla comunicazione dell'intenzione di cessare l'attività, il datore di lavoro deve presentare ai soggetti destinatari di questa un **piano** (della durata massima di 12 mesi) per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura.

Il piano indica:

- a) le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione dei possibili esuberi (ammortizzatori sociali, ricollocazione presso altro datore di lavoro, incentivi all'esodo);
- b) le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego (formazione e riqualificazione professionale);
- c) le prospettive di cessione dell'azienda o di rami d'azienda ai lavoratori o a cooperative da essi costituite;
- d) gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo;
- e) i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.

I **lavoratori** interessati dal piano possono beneficiare dell'estensione della CIGS prevista in caso di **accordo di transizione occupazionale** e accedono al GOL (v. n. 5317).

Entro 30 giorni dalla sua presentazione, il piano è discusso con le rappresentanze sindacali. In caso di accordo sindacale, si procede alla sottoscrizione del piano, a seguito del quale il datore di lavoro assume l'impegno di realizzare le azioni in esso contenute.

Il datore di lavoro comunica mensilmente ai soggetti destinatari della comunicazione lo stato di attuazione del piano.

In **manca di presentazione del piano**, se il piano non contenga gli elementi necessari, o se non venga attuato per responsabilità esclusiva del datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a pagare il contributo di recesso (v. n. 29610) in misura pari al doppio.

Nel caso di **manca di sottoscrizione dell'accordo sindacale** il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di recesso aumentato del 50%.

Precisazioni 1) In caso di accordo sindacale se il datore di lavoro avvia la procedura di licenziamento collettivo **al termine del piano** non è soggetto alla moltiplicazione per 3 volte del pagamento del **contributo di recesso** (v. n. 29610).

2) Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo né intimare licenziamenti per GMO.

3) Decorso i 90 giorni senza un accordo sindacale, se il datore di lavoro procede con il licenziamento collettivo, non si applica la fase della procedura di consultazione sindacale normalmente prevista (art. 4, c. 5-6, L. 223/91; v. n. 29530 e s.), di massimo 45 giorni. Resta ferma la c.d. fase amministrativa, di massimo 30 giorni, al termine della quale il datore di lavoro può intimare i licenziamenti.

II. Tutela del licenziamento illegittimo

29620 Anche per le aziende con più di 15 dipendenti (c.d. grandi) la tutela riservata al lavoratore in ragione del riconoscimento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento differisce a **seconda che l'assunzione del lavoratore sia avvenuta** prima (c.d. vecchi assunti) o dal 7 marzo 2015 (c.d. nuovi assunti): v. n. 29225.

N.B. Per le aziende che al 7 marzo 2015 occupavano fino a 15 dipendenti (c.d. aziende piccole) e che, in virtù delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dopo tale data, superano i 15 dipendenti si applica la nuova disciplina delle «tutele crescenti» anche nei confronti dei vecchi assunti. L'accrescimento della dimensione occupazionale aziendale va verificato al momento del licenziamento (art. 1, c. 3, D.Lgs. 23/2015).

29625 Dimensione occupazionale Per il **calcolo** della dimensione occupazionale, rinviamo al n. 29215. Con riferimento alle aziende grandi, occorre solo specificare che nel caso di **holdings o collegamenti societari**, non viene meno l'autonomia delle singole società che le compongono e che sono dotate di personalità giuridica.

I rapporti lavorativi del personale dipendente da ciascuna società continuano, pertanto, a far capo soltanto ad ognuna delle società collegate, senza alcuna possibilità di imputarli alle

altre o alla società holding (Cass. 24 settembre 2010 n. 20231; Cass. 29 novembre 1996 n. 10688).

Si ravvisa un **unico centro di imputazione** del rapporto di lavoro solo quando vi è una simulazione o un intento fraudolento (Cass. 15 maggio 2006 n. 11107; Cass. 25 ottobre 2004 n. 20701), attraverso la verifica dei seguenti requisiti (Cass. 31 luglio 2017 n. 19023):

- unicità della struttura organizzativa e produttiva;
- integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune;
- 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;
- utilizzo contemporaneo della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa è svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori.

Precisazioni 1) È stata esclusa la computabilità dei **dipendenti di società estere** operanti in Italia e non impiegati nel territorio della Repubblica presso la sede secondaria della società (Cass. 30 settembre 2016 n. 19557; Cass. 7 febbraio 1987 n. 1324).

2) Il collegamento economico-funzionale tra imprese facenti parte di un'unica organizzazione è sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti a un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore e una di esse, si debbano estendere anche all'altra se si può ravvisare - anche ai fini della valutazione del requisito occupazionale - un **unico centro di imputazione del rapporto di lavoro** (Cass. 14 novembre 2005 n. 22927).

a. Licenziamento individuale e plurimo

Nei paragrafi seguenti esaminiamo la tutela riservata al lavoratore nei casi in cui il licenziamento effettuato da un'azienda «grande» viene dichiarato illegittimo (per i **vizi** indicati al n. 29228).

Per le conseguenze del licenziamento **discriminatorio, nullo o orale** rinviamo al n. 29235.

29630

1. Licenziamento in assenza di motivi

Vecchi assunti Mancanza di GC o GMS (art. 18, c. 4-5, L. 300/70; art. 1, c. 42 lett. b), L. 92/2012)

29640

Ipotesi	Conseguenze
<p>Fatto (1) contestato inesistente o punibile con sanzione conservativa (sulla base dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili)</p>	<p>Il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> — alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Il lavoratore può comunque scegliere di non rientrare in azienda, percependo l'indennità sostitutiva della reintegrazione (v. n. 29308) — al pagamento, a favore del dipendente, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegra, dedotto quanto percepito dal lavoratore nel periodo di estromissione (c.d. «aliunde perceptum»), nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (c.d. «aliunde percipiendum»). L'indennità non può comunque eccedere le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto — al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto di lavoro illegittimamente risolto e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative (2)

Ipotesi	Conseguenze
<p>Altri casi A nostro avviso ciò avviene, ad esempio, quando il giudice ritiene che il fatto non sia tale da configurare una GC di recesso, senza che, tuttavia, il CCNL preveda espressamente una sanzione conservativa per tale mancanza. Ipotizziamo che il lavoratore si sia assentato ingiustificatamente per 3 giorni; il CCNL nulla dispone sul punto; il giudice ritiene che il numero di giorni di assenza non sia tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario</p>	<p>Il giudice che accerta l'illegittimità del licenziamento disciplinare: — dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento — condanna il datore di lavoro al pagamento di un 'indennità risarcitoria omnicomprensiva' compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo</p>
<p>(1) Parte della giurisprudenza ha inteso per «fatto» il c.d. «fatto giuridico», con le sue componenti oggettiva (materiale realizzazione) e soggettiva (elemento psicologico o coscienza e volontarietà dell'azione: Ord. Trib. Bologna 15 ottobre 2012 confermata - in fase di reclamo - da App. Bologna 23 aprile 2013 n. 604). (2) I contributi che riguardano altra gestione previdenziale sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro.</p>	

29648 Mancanza di GMO

Ipotesi	Conseguenze
<p>Motivo inesistente o ingiustificato (art. 18, c. 7, L. 300/70; art. 1, c. 42 lett. b), L. 92/2012): — difetto di giustificazione del licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica del lavoratore (Cass. 22 ottobre 2018 n. 26675) — violazione dell'obbligo di conservazione del posto per infortunio sul lavoro o malattia (art. 2110, c. 2, c.c.) — insussistenza del fatto (1)</p>	<p>Il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro (2): — alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (v. n. 29255 e s.). Il lavoratore può comunque scegliere di non rientrare in azienda, percependo l'indennità sostitutiva della reintegrazione (v. n. 29308) — al pagamento, a favore del dipendente, di un 'indennità risarcitoria' commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegra, dedotto quanto percepito dal lavoratore nel periodo di estromissione (c.d. «aliunde perceptum»), nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (c.d. «aliunde percipiendum»). L'indennità non può comunque eccedere le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto — al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto di lavoro illegittimamente risolto e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative (3)</p>
<p>Altre ipotesi. A nostro avviso si tratta dei casi in cui, ad esempio, viene comunicato il licenziamento per GMO per soppressione del posto e all'esito del giudizio risulta confermata l'effettività della soppressione. Tuttavia l'azienda: — non ha assolto all'obbligo di <i>repêchage</i>, oppure — nella scelta del dipendente da licenziare, non ha effettuato un'adeguata comparazione con gli altri colleghi (ipotizziamo che si tratti di addetti alla contabilità che svolgono mansioni del tutto fungibili), ricorrendo ai principi di correttezza e buona fede (e analogamente ai criteri di scelta previsti per i licenziamenti collettivi: anzianità aziendale e carichi di famiglia). Ciò sempre che non sussista una situazione di discriminazione per la quale si applicano le conseguenze indicate al n. 29240 e s.</p>	<p>Il giudice: — dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento — condanna il datore di lavoro al pagamento di un 'indennità risarcitoria omnicomprensiva' compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti (comprese le iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e il comportamento delle parti nell'ambito della procedura obbligatoria di conciliazione davanti all'ITL), con onere di specifica motivazione a tale riguardo</p>

- (1) La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, c. 7, L. 300/70 nella parte in cui prevedeva che l'insussistenza del fatto dovesse essere «manifesta» (C.Cost. 19 maggio 2022 n. 125).
- (2) Nell'ipotesi di insussistenza del fatto, il giudice deve applicare la tutela reintegratoria (anziché la semplice tutela risarcitoria: C.Cost. 1^a aprile 2021 n. 59).
- (3) I contributi che riguardano altra gestione previdenziale sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro.

Nuovi assunti (art. 3 D.Lgs. 23/2015; art. 3, c. 1, DL 87/2018 conv. in L. 96/2018; C.Cost. 8 novembre 2018 n. 194) Quando non ricorrono gli estremi del licenziamento per **GMO, GMS o GC**, nella **generalità dei casi**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'**indennità** (calcolata sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) di importo variabile, ma comunque **non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità**.

Tale indennità non è assoggettata a **contribuzione previdenziale**.

La Corte Costituzionale (C.Cost. 8 novembre 2018 n. 194) ha dichiarato illegittima la disposizione del c.d. «contratto a tutele crescenti» (art. 3, c. 1, D.Lgs. 23/2015) che prevedeva, in caso di **licenziamento ingiustificato** un **criterio di calcolo dell'indennità** spettante rigido e ancorato alla sola anzianità di servizio.

Pertanto dall'**8 novembre 2018** il giudice, quando accerta che non ricorrono gli estremi del licenziamento per GMO, GMS o GC di lavoratori c.d. «nuovi assunti», può discrezionalmente **determinare la misura dell'indennità risarcitoria**, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge, **tenendo conto** non solo dell'anzianità di servizio del lavoratore, ma anche dei seguenti **criteri**: numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti.

Precisazioni 1) Ai fini del calcolo dell'indennità, l'anzianità di servizio del **lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa che subentra nell'appalto** si computa tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata (art. 7 D.Lgs. 23/2015).

2) Per le **frazioni di anno d'anzianità di servizio**, l'indennità è riproporzionata e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero (art. 8 D.Lgs. 23/2015).

3) Quando il giudice accerta il difetto di giustificazione (mancanza di GMO) del licenziamento per motivo consistente nella **disabilità fisica o psichica del lavoratore** (artt. 4, c. 4, e 10, c. 3, L. 68/99) applica la tutela prevista per i casi di licenziamento discriminatorio (v. n. 29315 e s.). Ad esempio, è stata riconosciuta la tutela reintegratoria alla lavoratrice licenziata perché divenuta incapace di sollevare determinati pesi in assenza di prova dell'impossibilità di adibirla a mansioni diverse (Trib. Milano 23 giugno 2017 n. 1310).

Insussistenza del fatto materiale Nelle ipotesi di licenziamento per **GMS o per GC**, se in giudizio viene direttamente dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice **annulla** il licenziamento e condanna il datore:

— alla **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro (v. n. 29325);

— al pagamento di un'**indennità risarcitoria** commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative (c.d. «aliunde perceptum»), nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro (c.d. «aliunde percipiendum»). In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;

— al versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali** dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Il lavoratore può **optare** per l'indennità sostitutiva della reintegrazione.

L'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, ai fini della pronuncia reintegratoria, 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 (Cass. 8 maggio 2019 n. 12174). Lo stesso vale nel caso di licenziamento disciplinare intimato per una pluralità di distinti ed autonomi comportamenti, solo alcuni dei quali dimostrati, quando non vi sia un **nucleo minimo di condotte** astrattamente idonee a giustificare la sanzione espulsiva (Cass. 7 aprile 2021 n. 9305).