

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI LAVORATORI STRANIERI

REGGIO EMILIA, 20 FEBBRAIO 2024

CRUCIANI GIOVANNI - CDL PERUGIA

COMPONENTE DEL CENTRO STUDI NAZIONALE ANCL

PRESIDENTE REGIONALE ANCL UMBRIA

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI LAVORATORI STRANIERI

- 1. Tempi, modalità di comunicazione e organi competenti, Permesso di soggiorno falso: come riconoscerlo e quali effetti sul rapporto di lavoro.
- 2. Instaurazione del rapporto e assunzione in prossimità della scadenza del permesso di soggiorno o in fase di rinnovo
- 3. Asseverazione: requisiti, contenuti e verifiche preliminari che deve fare il CDL e la Prefettura per considerarla idonea;
- 4. Decreto Flussi 2024 proroghe e novità
- 5. Prosecuzione dell'attività lavorativa durante la fase di rinnovo
- 6. ASSENZE e congedi giustificate e non giustificate PROLUNGATE del lavoratore
- 7. Dimissioni e fatti concludenti
- 8. Licenziamenti e notifiche al lavoratore: effetti

ASSUNZIONI

La gestione del rapporto di lavoro



-
1. Tempi, modalità di comunicazione e organi competenti, Permesso di soggiorno falso: come riconoscerlo e quali effetti sul rapporto di lavoro.
 2. Instaurazione del rapporto e assunzione in prossimità della scadenza del permesso di soggiorno o in fase di rinnovo

I datori di lavoro che intendono assumere lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti in Italia ed in possesso di uno dei suddetti permessi di soggiorno devono inviare al Centro per l'Impiego del luogo dove è ubicata la sede di lavoro, **entro le 24 ore del giorno precedente all'assunzione, il modello "UNILAV"** di comunicazione obbligatoria di assunzione.

Con l'invio, del modello UNILAV, da effettuarsi esclusivamente per via telematica, si assolvono contemporaneamente tutti gli obblighi di comunicazione:

- INPS
- INAIL
- Le altre forme previdenziali sostitutive o esclusive
- Prefettura.

Il modello **contiene anche gli impegni cui il datore di lavoro è tenuto ai sensi del Testo Unico sull'immigrazione**, ovvero al pagamento delle spese per l'eventuale ritorno in patria dello straniero nel caso di un rimpatrio forzato e all'indicazione della sistemazione alloggiativa dello straniero.

In caso di rapporto di lavoro domestico, la comunicazione effettuata all'INPS è ora valida ai fini dell'assolvimento dei suddetti obblighi.

Per il rilascio/rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro, lo straniero dovrà produrre insieme alla domanda, la copia dell'UNILAV.

Durante la fase di rinnovo, il cittadino straniero, in possesso della ricevuta postale attestante la richiesta del rinnovo, può continuare ad esercitare l'attività lavorativa.

Per poter lavorare in Italia il cittadino straniero non comunitario, deve essere in possesso di un **permesso di soggiorno che abiliti al lavoro**.

Tali permessi di soggiorno, salvo alcune eccezioni (di cui all'articolo 8, comma 2, del D.lgs. n. 286/98), riportano la dicitura "permesso unico lavoro".

Nota nr. 1

I PERMESSI DI SOGGIORNO VALIDI PER IL LAVORO

- È possibile lavorare con diverse tipologie di permesso:
- lavoro subordinato
- lavoro autonomo
- lavoro stagionale (per attività stagionali)
- motivi familiari
- richiesta protezione internazionale (dopo 60 giorni dalla richiesta)
- protezione sussidiaria
- asilo politico

I PERMESSI DI SOGGIORNO VALIDI PER IL LAVORO

- È possibile lavorare con diverse tipologie di permesso:
- apolidia
- attesa occupazione
- studio, tirocini formativi (consente di lavorare part time fino a 20 ore settimanali)
- permesso soggiorno UE di lungo periodo
- permesso per titolari carta Blu UE
- residenza elettiva

I PERMESSI DI SOGGIORNO VALIDI PER IL LAVORO

- È possibile lavorare con diverse tipologie di permesso:
- assistenza minori (art. 31 T.U. Immigrazione) (consente di lavorare ed è convertibile in permesso per lavoro)
- permesso ex art. 27 T.U. Immigrazione (limitatamente alla specifica categoria di attività per cui è stato concesso)
- per calamità (consente di lavorare ed è convertibile in permesso per lavoro)
- per atti di particolare valore civile (consente di lavorare ed è convertibile in permesso per lavoro)
- protezione speciale (consente di lavorare ed è convertibile in permesso per lavoro);
- casi speciali/protezione sociale (consente di lavorare ed è convertibile in permesso per lavoro).

L'ingresso e l'accesso al lavoro dei cittadini di Paesi che non appartengono all'Unione Europea o degli apolidi (cioè, i soggetti del tutto privi di cittadinanza) sono regolati:

- Dal **Testo unico sull'immigrazione** (di cui al Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero);
- Dal relativo **Regolamento di attuazione** (di cui al D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394 - Regolamento recante norme di attuazione del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, a norma dell'articolo 1, comma 6, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).

Il cosiddetto "**Decreto Flussi**" stabilisce annualmente le quote di ingresso per motivi di lavoro sulla base delle esigenze del sistema produttivo



Il datore di lavoro che intende assumere cittadini extra UE:

Deve rivolgersi allo Sportello unico per l'immigrazione della Provincia di residenza o di quella in cui ha sede legale l'impresa, oppure di quella in cui avrà luogo la prestazione lavorativa, **al fine di ottenere il nulla osta al lavoro subordinato che ha validità per un periodo non superiore a 6 mesi dalla data del rilascio** (art. 22, comma 5, del T.U.).

Anche per instaurare un rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale, nei settori agricolo e turistico/alberghiero, i datori di lavoro devono presentare richiesta nominativa allo Sportello unico per l'immigrazione della Provincia di residenza, con applicazione, per quanto compatibili, delle disposizioni in tema di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato (art. 22 del T.U.).



La procedura telematica per ottenere il nulla osta, così come tutte le informazioni relative alle “procedure flussi”, sono invece disponibili sul **portale del Ministero dell'Interno, nonché su Sportello Unico Immigrazione.**

Con riguardo al rilascio del nulla osta, il Decreto Legge 21 giugno 2022, n. 73 (articoli 42-45, **Decreto Semplificazioni**, convertito in Legge n. 122/2022) ha introdotto una semplificazione della procedura.

Infatti, per le domande presentate in relazione al D.P.C.M. 21 dicembre 2021, adottato per il 2021 ai sensi del Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero (art. 3, comma 4), **il nulla osta al lavoro subordinato è rilasciato nel termine di 30 giorni** dalla data di entrata in vigore del Decreto Legge medesimo; per i lavoratori stagionali è fatto salvo quanto previsto dall'art. 24, comma 6, del T.U. sull'immigrazione.

Peraltro, oltre ad individuare i casi esclusi dalla suddetta procedura (art. 43), il D.L. n. 73/2022 dispone una **semplificazione anche della verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate** (di cui all'art. 30 bis, comma 8, D.P.R. n. 394/1999), **demandata ai professionisti di cui all'art. 1, L. n. 12/1979, nonché** alle **organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato (art. 44, comma 1);

competenza sulla verifica dei requisiti estesa anche al 2023 dal Decreto Milleproroghe (art. 9, comma 2, Decreto Legge 29 dicembre 2022, n. 198).

L'ingresso di cittadini extra UE in Italia deve avvenire nel rispetto delle quote stabilite dal cosiddetto Decreto Flussi.

Il Testo Unico prevede che con uno o più Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri vengano annualmente definite, entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento del decreto, sulla base dei criteri generali individuati nel documento programmatico, **le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato**, anche per esigenze di carattere stagionale, e per lavoro autonomo, tenuto conto dei ricongiungimenti familiari e delle misure di protezione temporanea eventualmente disposte.

Pertanto, i visti di ingresso e i permessi di soggiorno per lavoro subordinato, **anche per esigenze di carattere stagionale e per lavoro autonomo, vengono rilasciati entro il limite delle quote predette** (art. 3 comma 4 e art. 21, comma 1 del T.U.).



Il datore di lavoro richiedente un lavoratore straniero residente all'estero – prima dell'invio della richiesta di nulla osta al lavoro allo **Sportello Unico** per l'Immigrazione per instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato – **deve verificare presso il competente Centro per l'Impiego l'indisponibilità di lavoratori già presenti sul territorio nazionale** attraverso la presentazione di un modello di richiesta di personale predisposto dall'ANPAL.



Assumere lavoratori non comunitari anno 2023 - 2025

Chi intende assumere una persona non comunitaria residente all'estero **deve compiere due passaggi:**

- 1 presentare al centro per l'impiego competente, secondo le modalità indicate dal singolo centro per l'impiego, una richiesta di personale per **verificare la disponibilità di lavoratori con le caratteristiche richieste;**
- 2 **richiedere il nulla osta** al lavoro allo Sportello unico per l'immigrazione.

Richiesta di personale per **la verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio** nazionale art. 22, c. 2, del decreto legislativo n. 286/1998, cd. “Testo unico per l’immigrazione” (a cura del datore di lavoro).

Al centro per l’impiego di _____
Dati del datore di lavoro

Denominazione del datore lavoro

Partita Iva/codice fiscale

Settore attività/CCNL

Indirizzo Sede legale ____

Referente aziendale ____

Tel.: Cell.: Email ::

Nota nr. 2

Profilo richiesto

Numero di persone da assumere: ____

Profilo richiesto (unità professionale secondo classificazione Istat)

CCNL applicato ____

Inquadramento previsto ____

Descrizione della mansione o delle mansioni indicare le principali ____

Numero di persone da assumere		
Profilo richiesto (unità professionale secondo classificazione Istat)		
CCNL applicato		
Inquadramento previsto		
Descrizione della mansione o delle mansioni (indicare le principali)		
Esperienze nella mansione/settore	Sì	Durata (in mesi)
	No	
Conoscenze tecniche (strumenti/macchinari/attrezzature da utilizzare)		



Titolo di studio	
-------------------------	--

Conoscenze linguistiche	
--------------------------------	--

	scritto	parlato	comprensione (lettura e ascolto)
Italiano			

Conoscenze informatiche

Patente/i

B	C	D	E	CQC	ADR
Automunito / motomunito			Sì	No	Altro

Eventuali patentini

Disponibilità a trasferte in ambito
--

provinciale	regionale	nazionale	estero
altre			

Rapporto di lavoro proposto / contratto	
Data di assunzione prevista	
Sede di lavoro	
Raggiungibile con mezzo pubblico	
Orario di lavoro settimanale	
In caso di part-time specificare la distribuzione oraria	
Orario festivo	
Turni (specificare)	
Giorno di riposo	



Tipologia contrattuale

Tempo indeterminato		
Apprendistato		
Retribuzione prevista		

Ai sensi dell'articolo 9, comma 4, del DPCM 27 settembre 2023 (“Programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025”), **la verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale si intende espletata nei seguenti casi:**

- a) **assenza di riscontro**, da parte del Centro per l'impiego, circa l'individuazione di uno o più lavoratori rispondenti alle caratteristiche richieste, decorsi quindici giorni lavorativi dalla richiesta di personale da parte del datore di lavoro;
- b) **non idoneità del lavoratore** accertata dal datore di lavoro prima della richiesta di nulla osta, ad esito dell'attività di selezione del personale inviato dal Centro per l'impiego;
- c) **mancata presentazione**, senza giustificato motivo, a seguito di convocazione dei lavoratori inviati dal Centro per l'impiego al colloquio di selezione, decorsi almeno venti giorni lavorativi dalla data della richiesta di personale da parte del datore di lavoro al Centro per l'impiego



Il sottoscritto si impegna a comunicare al Centro per l'impiego l'esito della selezione e a comunicare tempestivamente ogni informazione utile ai fini della gestione della presente richiesta.

In particolare, il sottoscritto si impegna a comunicare la mancata presentazione, senza giustificato motivo, del lavoratore inviato a selezione dal Centro per l'impiego, ovvero la non idoneità accertata ad esito dell'attività di selezione, distinguendo in particolare il caso in cui l'inidoneità sia conseguente al rifiuto da parte del lavoratore della proposta contrattuale.

Data

Firma e timbro datore di lavoro



REGIME SANZIONATORIO



Sanzioni e dichiarazione di emersione

Il D. Lgs. 16 luglio sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro 2012, n. 109, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE, ha modificato il Testo unico sull'immigrazione introducendo che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

In particolare, **il nulla osta al lavoro è rifiutato se il datore di lavoro risulti condannato** negli ultimi 5 anni, anche con sentenza definitiva, compresa quella adottata a seguito di patteggiamento (art. 444 Codice di procedura penale), per:



Sanzioni e dichiarazione di emersione

- a) favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;
- b) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'art. 603 bis del Codice penale;
- c) impiego alle proprie dipendenze di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, oppure il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, o sia revocato o annullato (art. 22, comma 5 bis, del Testo unico).

Sanzioni e dichiarazione di emersione

In questa ultima fattispecie di reato, il datore di lavoro è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Inoltre, le pene sono aumentate da un terzo alla metà:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a 3;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 603 bis, comma 3, del Codice penale).

Con la sentenza di condanna il giudice applica anche la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente (art. 22, commi 12, 12 bis e 12 ter, del Testo unico).



Sanzioni e dichiarazione di emersione

Il nulla osta al lavoro è, altresì, rifiutato oppure, nel caso sia stato rilasciato, è revocato se i documenti presentati sono stati ottenuti mediante frode o sono stati falsificati o contraffatti o qualora il cittadino straniero non si rechi presso lo Sportello unico per l'immigrazione per la firma del contratto di soggiorno entro i termini di legge, salvo che il ritardo sia dipeso da cause di forza maggiore.

In questi casi la revoca del nulla osta è comunicata al Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale tramite i collegamenti telematici (art. 22, comma 5 ter, del Testo unico).

Sanzioni e dichiarazione di emersione

Tuttavia, è possibile, alle condizioni determinate dalla normativa vigente, presentare la dichiarazione di emersione dei rapporti di lavoro e la richiesta di rilascio di permesso di soggiorno temporaneo.

Tutte le informazioni relative alla procedura di emersione sono disponibili sul sito del Ministero dell'Interno.

Con il Decreto Legislativo n. 109 del 16 luglio 2012 è stata recepita la direttiva comunitaria 2009/52/CE volta a rafforzare la cooperazione tra Stati membri nella lotta contro l'immigrazione illegale, introducendo il divieto per i datori di lavoro di impiegare cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, nonché norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di tali datori.

Sanzioni per l'assunzione di lavoratori irregolari

L'articolo 22, comma 12 del Testo Unico sull'immigrazione prevede che **l'impiego di stranieri il cui soggiorno è irregolare è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.**

Il nuovo decreto legislativo ha introdotto solo alcune modifiche all'impianto normativo già esistente.

Inasprimento del regime sanzionatorio

Il nuovo provvedimento prevede delle ipotesi aggravanti (con pene aumentate da un terzo alla metà) nei casi in cui il divieto di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare, sia caratterizzato da “particolare sfruttamento”, ovvero:

- vengano occupati irregolarmente più di tre lavoratori;
- vengano occupati minori in età non lavorativa;
- ricorrono le ipotesi di sfruttamento di cui all'articolo 603 bis del codice penale.

Inoltre, in aggiunta alle sanzioni già previste dalla vigente normativa, viene introdotta una sanzione amministrativa accessoria, che il giudice applica con la sentenza di condanna, equivalente al pagamento di un importo pari al costo medio del rimpatrio dello straniero impiegato irregolarmente (i criteri per la determinazione di tale costo saranno stabiliti con un successivo decreto interministeriale).



Introdotte sanzioni anche per le persone giuridiche

Qualora ricorrano circostanze di “particolare sfruttamento”, il nuovo provvedimento introduce, inoltre, nell'ambito del D. Lgs. 231 del 2001, una sanzione amministrativa di carattere pecuniario (da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro) per le persone giuridiche che si siano avvantaggiate ricorrendo all'impiego irregolare di cittadini stranieri.

Niente nulla osta al datore di lavoro condannato per occupazione illegale di stranieri o per sfruttamento lavorativo.

Le nuove norme introducono, anche, una preclusione ad ottenere il nulla osta all'ingresso di lavoratori stranieri per i datori di lavoro che abbiano riportato, nei cinque anni precedenti, una condanna, anche non definitiva, per reati connessi allo sfruttamento del lavoro ovvero all'occupazione illegale di cittadini stranieri ed al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.



Permesso di soggiorno temporaneo per il lavoratore che denuncia il grave sfruttamento lavorativo

Al fine di favorire l'emersione degli illeciti si prevede, inoltre, per le sole ipotesi di particolare sfruttamento lavorativo, che lo straniero che presenta denuncia o coopera nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro, possa ottenere, su proposta o con il parere favorevole del giudice, il rilascio di un permesso di soggiorno della durata di sei mesi e rinnovabile per un anno o per il maggior periodo occorrente alla definizione del procedimento penale.

Tale permesso di soggiorno consente lo svolgimento di attività lavorativa ed è convertibile.

Disposizione transitoria per consentire la regolarizzazione dei lavoratori occupati irregolarmente

Il D. Lgs. n. 109/2012 conteneva una norma transitoria volta a far emergere i rapporti di lavoro irregolari.



Legge n. 199 del 29 Ottobre 2016

Il provvedimento recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo", ha introdotto significative modifiche al quadro normativo penale.

In particolare la nuova formulazione dell'art. 603-bis del codice penale (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), prevede una fattispecie-base di reato che prescinde da comportamenti violenti, minacciosi o intimidatori nella condotta illecita del caporale, ovvero di chi recluta manodopera per impiegarla presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori.

Il nuovo reato di caporalato, per il quale è reso obbligatorio l'arresto in flagranza, prevede la sanzionabilità pure del datore di lavoro che utilizzi, assuma o impieghi manodopera reclutata anche - ma non necessariamente con l'utilizzo di caporalato - mediante l'attività di intermediazione, sfruttando i lavoratori ed approfittando del loro stato di bisogno.



Decreto del Ministero dell'Interno e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 Febbraio 2017, recante "Determinazione delle modalità e dei termini per garantire ai cittadini stranieri le informazioni di cui all'articolo 6, paragrafo 2, della direttiva 2009/52/CE".

Il decreto ribadisce all'articolo 1, che il datore di lavoro che ha occupato in nero uno straniero il cui soggiorno è irregolare, è comunque tenuto al pagamento di:

a) **ogni retribuzione arretrata**; il livello di remunerazione è pari alle retribuzioni dovute in base ai contratti collettivi nazionali riferibili all'attività svolta per il livello e le mansioni indicate, che non devono essere, comunque, inferiori all'importo mensile previsto per l'assegno sociale per rapporti di lavoro domestico e non inferiori alle retribuzioni minime giornaliere rivalutate annualmente dall'INPS, ai sensi della legge 7 dicembre 1989, n. 389, per altri rapporti di lavoro;

b) **un importo pari alle imposte e ai contributi previdenziali che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare in caso di assunzione legale del cittadino straniero, incluse le penalità di mora e le relative sanzioni amministrative.**

Per garantire ai lavoratori stranieri assunti illegalmente il cui soggiorno è irregolare la conoscenza di tali diritti e le modalità con le quali far valere i diritti di cui all'art. 1, lett. a), e presentare denuncia nei confronti del datore di lavoro, è stato predisposto un apposito modello.

Tale modello viene consegnato all'interessato dal personale dell'Ufficio o Ente che ha curato il rintraccio dello straniero, sia esso dipendente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ad esempio, il personale impiegato nelle attività ispettive dipendente dall'Ispettorato nazionale del lavoro), dalle Forze di polizia ovvero da altri Enti (quali, ad esempio, il Corpo delle Capitanerie di Porto - Guardia costiera, la polizia locale, ...).

RICONOSCERE UN PERMESSO DI SOGGIORNO NON VALIDO O FALSO



La validità di un documento non si accerta solo dalla fotografia o dalla data di scadenza.

Per riconoscere un documento falso è infatti necessario appurare la presenza di alterazioni, eseguire un confronto con la firma originale, tenere conto degli elementi calcografici o di eventuali incisioni laser a rilievo o filigrane.

Il controllo è quindi abbastanza complesso e riguarda la parte frontale, oltre che il retro, del documento.

Considerata l'enorme varietà dei documenti utilizzati, il processo potrebbe rivelarsi abbastanza articolato e richiedere anche diverso tempo.

Cosa puoi fare se pensi che un documento sia falso



Un documento falso è caratterizzato da elementi visibili a occhio nudo e altri che necessitano di un controllo più approfondito.

Per prima cosa: se il proprietario ha in mano un finto attestato, tenderà a non volerlo mostrare.

Tra le prime verifiche da fare c'è il controllo della fotografia dell'intestatario e dei dati personali, come altezza e caratteristiche identificative particolari.

I documenti più facilmente falsificabili, per via della loro quantità in circolazione, sono i documenti d'identità e le patenti di guida, oltre che i permessi di soggiorno per i cittadini extra Ue.



La Polizia Giudiziaria indica alcuni elementi da controllare che sono:

- la definizione grafica dello stampato,
- la tonalità dei colori,
- la presenza di filigrane la presenza di pellicole di sicurezza,
- la presenza di timbri a inchiostro o a secco.

Per quanto riguarda la carta d'identità, un altro controllo è quello del tavolo luminoso.

Si posiziona una torcia o una luce diretta sulla parte in basso del retro della carta d'identità per vedere se compare la scritta "Repubblica italiana.

Sulle **patenti di guida** si usa invece la luce ultravioletta.

Questo tipo di documento presenta infatti alcune grafie non visibili a occhio nudo, come: un quadrato di scritte corrispondente ai dati anagrafici e di rilascio della patente e, sul retro, un simbolo con le stelle dell'Unione europea e la lettera del Paese di emissione.

Riguardo ai **passaporti**, invece, quasi sempre sulla copertina è indicata la dicitura "PASSPORT" o "PASSEPORT", mentre nelle pagine interne vengono riportate entrambe le dizioni.

In ogni caso, ogni documento, legittimamente rilasciato da un'Autorità governativa, contiene elementi specifici d'antifalsificazione che sono quelli che vengono sempre controllati in caso di dubbi sulla veridicità di un documento.



Il falso documentale è un reato contemplato dall'articolo 497 bis del codice penale e che prevede la reclusione da 2 a 5 anni.

La condotta punibile si configura anche quando vengono usati i documenti falsificati, ma in questo caso la pena applicata subisce una riduzione a un terzo.

Quando si hanno dubbi sull'autenticità di un documento è sempre meglio **non rischiare** e chiedere un controllo a cura degli esperti forensi, i quali si occuperanno di verificare la sussistenza del falso materiale e di quello ideologico.



Conseguenze del mancato controllo dell'identità del lavoratore straniero

Secondo tali pronunce, chi non effettua correttamente i dovuti accertamenti per verificare l'autenticità del permesso di soggiorno esibito dal lavoratore extracomunitario, sarà ritenuto responsabile e la conseguenza di tale omesso riscontro è l'applicazione delle sanzioni amministrative per il lavoro sommerso, laddove emerga la registrazione nel libro unico del lavoro di un lavoratore con generalità diverse da quelle effettive.

In tal caso troverebbe applicazione la sanzione amministrativa prevista in caso di impiego di lavoratori nei cui confronti non è stata effettuata la comunicazione anticipata di assunzione, che va da € 1.500,00 ad € 12.000,00 per ogni lavoratore irregolarmente occupato, più € 150,00 per ogni giornata effettivamente svolta di lavoro irregolare.

L'occupazione di un lavoratore extracomunitario senza permesso di soggiorno integra anche l'ipotesi di illecito penale.

L'art. 22, comma 12, del D. Lgs. 286/1998 e successive modificazioni, prevede che il datore di lavoro venga sanzionato con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con la multa di 5.000,00 euro per ogni lavoratore, quando occupi alle proprie dipendenze lavoratori extracomunitari:

- privi di permesso di soggiorno;
- con permesso scaduto e per il quale non sia stato richiesto il rinnovo nei termini di legge;
- con permesso di soggiorno revocato o annullato.

Quando il lavoratore extracomunitario può lavorare senza essere considerato clandestino:

L'extracomunitario in possesso di permesso di soggiorno per turismo non può lavorare ed è considerato a tutti gli effetti clandestino perché sprovvisto di permesso di soggiorno per lavoro.

L'extracomunitario in possesso di **permesso di soggiorno per studio** può prestare attività lavorativa part-time, nel limite di 20 ore settimanali e 1.040 ore annue, oppure full-time (40 ore settimanali), ma solo per 6 mesi, sempre nel limite annuale di 1.040 ore.

Questo perché altrimenti verrebbe a vanificarsi la finalità propria del permesso per studio che è appunto quella di frequentare regolarmente un corso di studi.



Il permesso di soggiorno ha una durata massima di due anni, di un anno se è stato rilasciato per lavoro a tempo determinato.

L'adempimento per **il rinnovo è a carico del lavoratore che deve attivarsi almeno 60 giorni prima della scadenza** inoltrando alla Questura richiesta di rinnovo, utilizzando il cd Kit a banda gialla, inviato tramite degli Uffici Postali.

E' logico che **se per qualsiasi motivo la Questura dovesse negare il rinnovo del permesso di soggiorno, l'extracomunitario perde il diritto di soggiornare regolarmente e non può più nemmeno lavorare.**

In attesa del rilascio del nuovo permesso di soggiorno, la ricevuta postale, comprovante l'avvenuta presentazione della domanda di rinnovo, è considerata documento sufficiente per continuare un regolare rapporto di lavoro, per lasciare l'Italia o per iniziare un nuovo rapporto di lavoro.

La norma vale per tutti i lavoratori extracomunitari, compreso i domestici (COLF e BADANTI).

Dispositivo dell'art. 497 bis Codice Penale

Codice Penale → LIBRO SECONDO - Dei delitti in particolare → Titolo VII - Dei delitti contro la fede pubblica → Capo IV - Della falsità personale

Chiunque è trovato in possesso di un documento falso valido per l'espatrio è punito con la reclusione da due a cinque anni.

La pena di cui al primo comma è aumentata da un terzo alla metà per chi fabbrica o comunque forma il documento falso, ovvero lo detiene fuori dei casi di uso personale.

Il contratto di lavoro stipulato con un extracomunitario privo di permesso di soggiorno è nullo in quanto viola una norma imperativa, ossia l'articolo 22 del D. Lgs. n. 286/98.

Il datore di lavoro, tuttavia, ha comunque l'obbligo di retribuire il lavoratore che di fatto ha svolto attività lavorativa nonché l'obbligo di versare i contributi.

Tale principio è stato affermato dalla **Cassazione**, chiamata a pronunciarsi su un ricorso proposto da un datore di lavoro che era stato raggiunto da un verbale di accertamento dell'INPS, con il quale veniva intimato il pagamento dei contributi non versati e delle relative sanzioni.

Il **ricorrente sosteneva che**, essendo stata accertata in sede penale l'assunzione di lavoratori extracomunitari privi di permesso di soggiorno, favorendo la permanenza (degli stessi) nel territorio dello Stato, **tale reato impedisce** l'emersione degli effetti propri di un contratto (lecito) o di un rapporto di lavoro di fatto (illegittimo) e che, pertanto, l'INPS non può chiedere il pagamento dei contributi evasi.



La Cassazione, con la sentenza del 6 ottobre 2010, n. 2259, ha rigettato il ricorso, affermando che:

«In tema di prestazioni lavorative rese dal lavoratore extracomunitario privo del permesso di soggiorno, l'illegittimità del contratto per violazione di norme imperative (art. 22 del t.u. immigrazione) poste a tutela del prestatore di lavoro (art. 2126 cod. civ.), sempre che la prestazione lavorativa sia lecita, **non esclude l'obbligazione contributiva e retributiva a carico del datore di lavoro** in coerenza con la razionalità complessiva del sistema che vedrebbe altrimenti alterate le regole del mercato e della concorrenza **ove si consentisse a chi viola la legge sull'immigrazione di fruire di condizioni più vantaggiose rispetto a** quelle cui è soggetto il datore di lavoro che rispetti la disciplina in tema di immigrazione».

Cassazione, sentenza del 26 marzo 2010, n. 7380.



IL LAVORATORE HA SEMPRE DIRITTO ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE PREVISTA PER LEGGE:

Un datore di lavoro occupa alle sue dipendenze senza regolarizzazione previdenziale un extra comunitario privo del permesso di soggiorno. L'Inps pretende il pagamento dei contributi previdenziali per tutti i mesi in cui il lavoratore ha prestato la sua opera.

La Corte di Cassazione ha così argomentato la sua decisione: **“Il datore di lavoro ha l'obbligo di versare i contributi all'INPS in relazione alle retribuzioni dovute (in base alla contrattazione collettiva) al lavoratore .**

(Cfr. L. 30 aprile 1969, n. 153, art. 12, e della L. 7 dicembre 1989, n. 389, art. 1).



L'obbligo contributivo è una conseguenza automatica dell'obbligo retributivo.

Per stabilire se sussiste l'obbligo contributivo bisogna pertanto verificare se il datore di lavoro dell'extracomunitario senza permesso di soggiorno abbia l'obbligo di corrispondergli la retribuzione per il lavoro svolto.

Il contratto di lavoro stipulato con il lavoratore extracomunitario privo del permesso di soggiorno è un contratto in violazione di legge.

L'occupazione di lavoratori privi del permesso di soggiorno (o con permesso di soggiorno scaduto, revocato o annullato) costituisce reato (del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, art. 22, comma 12, Testo unico delle disposizioni).



L'illegittimità del contratto è quindi fuori discussione.

Questo però, in base a quanto stabilito dal codice civile, non comporta ineluttabilmente il venir meno del diritto del lavoratore alla retribuzione per il lavoro eseguito.

La materia è regolata dall'art. 2126 c.c., che così dispone: "La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa (comma 1).

Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione (comma 2)".

Il lavoratore extracomunitario assunto con un contratto di lavoro in violazione dell'art. 22, cit. testo unico sull'immigrazione rientra nella fattispecie dell'art. 2126 c.c..



Quindi l'illegittimità del contratto deriva dalla mancanza del permesso di soggiorno e non attiene né alla causa (funzione economico sociale del contratto di lavoro), né all'oggetto del contratto, costituito dalla prestazione di lavoro erogata.

Sempre che la stessa sia una prestazione di lavoro lecita.

cfr. Cass., Sez. 50, 13 ottobre 1998, n. 10128.

Ma vi è la finalità di garantire al lavoratore straniero condizioni di vita e di lavoro adeguate. E quindi le norme impongono al datore di lavoro di esibire "idonea documentazione indicante le modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore" e subordinano il rilascio al datore di lavoro del nulla osta per l'assunzione "al rispetto delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro".

Se, quindi, la disciplina del permesso di soggiorno ha (anche) la finalità di tutelare il lavoratore straniero, la sua violazione è "violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro" (dell'art. 2126 cod. civ., comma 2) e quindi, ai sensi dell'art. 2126 c.c., qualora il contratto venga dichiarato nullo, il lavoratore ha comunque diritto alla retribuzione per il lavoro eseguito.

Questa interpretazione è coerente con il fine tutelato che verrebbe meno se si permettesse al datore di lavoro che ha occupato lavoratori extracomunitari in violazione di legge di essere esentato dagli oneri retributivi e contributivi.

Verrebbero alterate le regole basilari del mercato e della concorrenza, consentendo a chi viola la legge sull'immigrazione di fruire di condizioni incisivamente più vantaggiose rispetto a quelle cui è soggetto il datore di lavoro che rispetta la legge.”

Cassazione civile, sez. lav., 26/03/2010, (dep.26/03/2010), n. 7380.



SECONDA PARTE



ASSEVERAZIONE: REQUISITI, CONTENUTI E VERIFICHE PRELIMINARI CHE DEVE FARE IL CDL



Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022

Oggetto: art. 44, D.L. n. 73/2022 recante “Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali” – semplificazione delle verifiche di cui all'art. 30-bis, comma 8, del D.P.R. n. 394/1999 – **procedura di asseverazione.**

Obiettivo: **uniformare le diverse modalità delle verifiche**, già rimesse agli Ispettorati del lavoro, “dell’**osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile** alla fattispecie e la **congruità del numero delle richieste presentate**, per il medesimo periodo, dallo stesso datore di lavoro, in relazione alla sua capacità economica e alle esigenze dell'impresa, anche in relazione agli impegni retributivi ed assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria applicabili”.

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022

L'Ispettorato in collaborazione con l'Agenzia delle entrate:

- **ai professionisti di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979** e cioè a coloro che siano iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro nonché a coloro che siano iscritti negli albi degli avvocati o dei dottori commercialisti ed esperti contabili fermo restando, per tali ultime due categorie di professionisti, l'assolvimento dell'obbligo di comunicazione agli Ispettorati del lavoro ai sensi dello stesso art. 1 della L. n. 12/1979;
- **alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.**

Circolare INL. n.3 del 05-07-2022

L'asseverazione, che deve essere allegata alla richiesta di nulla osta all'assunzione del lavoratore straniero, **dev'essere soggetta a verifiche preliminari aventi ad oggetto in particolare:**

- I. **la capacità patrimoniale:** D.M. 27/05/2020, una **soglia minima di 30.000 euro di reddito imponibile o fatturato** risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi o dal bilancio di **esercizio precedente** per istanze singole e rinviano a un giudizio sulla congruità della capacità economica **in rapporto al numero delle istanze presentate** per istanze multiple.

Per lavoro domestico o di assistenza alla persona, il reddito imponibile minimo richiesto è pari a 20.000 euro annui (in caso di datore di lavoro con nucleo familiare composto solo dalla sua persona), ovvero 27.000 euro (per datore di lavoro con nucleo familiare composto da più familiari conviventi).

2. **l'equilibrio economico-finanziario**: indicazione dell'**inquadramento contrattuale, ore lavorate e dei redditi percepiti ed il connesso assolvimento degli oneri previdenziali ed assistenziali** da parte dell'azienda, condizione di integrazione sociale ed economica dei lavoratori e le loro attuali prospettive di inserimento lavorativo.
3. **Il fatturato**, al netto degli acquisti superiore a 30.000 euro e comunque, sufficiente a coprire il costo di tutti i dipendenti in forza, compresi i lavoratori stranieri a cui si riferiscono le istanze
4. **Il numero dei dipendenti**
5. **La tipologia di attività** svolta dall'impresa che partecipa all'assegnazione delle quote
6. **Il costo del lavoro** deve essere determinato con riferimento alla retribuzione lorda spettante al lavoratore sulla base del CCNL sottoscritto dai sindacati maggiormente rappresentativi relativo al settore in cui opera l'azienda.
7. Per imprese di nuova costituzione: verificare se il **capitale è stato interamente versato**

Circolare INL. n.3 del 05-07-2022

Le relative **verifiche vanno effettuate in correlazione le une con le altre** e, per un maggior dettaglio, si ritiene possibile ricorrere alle indicazioni già contenute nell'art. 9 del D.M. 27 maggio 2020 relativo ai “requisiti reddituali del datore di lavoro” interessato ad accedere alla procedura di emersione di cui all'art. 103 del D.L. n. 34/2020 (conv. da L. n. 77/2020).

In relazione alla capacità patrimoniale e all'equilibrio economico-finanziario del datore di lavoro, **sarà necessario verificare il possesso, in relazione a ciascun lavoratore che si intende assumere, di un reddito imponibile o un fatturato non inferiore a 30.000 euro annui, risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi o dall'ultimo bilancio di esercizio.**

Circolare INL. n.3 del 05-07-2022

La congruità della capacità economica andrà valutata in riferimento al numero di domande presentate dal medesimo datore di lavoro sulla base dei contratti collettivi di lavoro indicati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e delle tabelle del costo medio orario del lavoro emanate dal medesimo Ministero.

Per quanto attiene in particolare **il settore agricolo**, potranno prendersi a riferimento anche gli indici di capacità economica di tipo analitico risultanti dalla dichiarazione IVA, prendendo in considerazione il volume d'affari al netto degli acquisti o dalla dichiarazione IRAP e, eventualmente, considerare i contributi comunitari documentati dagli enti erogatori.

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022

Gli elementi di cui sopra costituiscono peraltro il patrimonio informativo minimo sul quale effettuare le valutazioni richieste.

Rispetto a tali elementi, ai fini di una maggior consapevolezza di giudizio, **si ritiene che il professionista e l'organizzazione datoriale debbano altresì acquisire:**

- a) il Documento unico di regolarità contributiva **(DURC)** che potrà fornire contezza in ordine alla inesistenza di debiti con gli Istituti previdenziali;
- b) una **dichiarazione**, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, da parte del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa **in ordine alla circostanza di non essere a conoscenza di indagini e alla inesistenza di condanne, anche non definitive**



Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022

- c) una **dichiarazione**, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa nonché, se diverso, del soggetto incaricato della gestione del personale, **circa l'insussistenza a loro carico, negli ultimi due anni, di violazioni punite con la sanzione amministrativa** di cui all'art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002) concernenti l'impiego di manodopera irregolare;
- d) una **dichiarazione**, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa circa le esigenze sottostanti la richiesta dei nullaosta e la eventuale presenza di **nuovi e consistenti impegni contrattuali (es. acquisizione di nuove commesse e/o appalti) che giustifichino l'eventuale maggior numero di nullaosta richiesti rispetto alla annualità precedente;**
- e) una **dichiarazione**, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa relativamente alla circostanza **di non aver presentato ulteriori richieste di asseverazione presso altri professionisti o associazioni** ovvero, qualora siano state presentate, l'indicazione del numero dei lavoratori interessati e l'esito delle stesse.

Circolare INL. n.3 del 05-07-2022

In caso di **esito positivo delle verifiche** e di acquisizione degli elementi di cui alle precedenti lettere è rilasciata apposita asseverazione che il datore di lavoro produce unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero ovvero, per le domande già presentate per l'annualità 2021, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno.

L'asseverazione, sotto la responsabilità anche penale del dichiarante, dovrà dar evidenza di tutta la documentazione verificata ed essere dettagliatamente argomentata.

Il professionista e l'organizzazione che rilasciano l'asseverazione sono comunque tenuti, al fine di semplificare eventuali accertamenti, a conservare la relativa documentazione per un **periodo non inferiore a cinque anni.**

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022

Il legislatore stabilisce inoltre che **tali disposizioni non trovano applicazione con riferimento alle domande relative alla annualità 2021** in relazione alle quali le verifiche siano già state effettuate dal competente Ispettorato e cioè in relazione alle pratiche effettivamente definite. Per le altre istanze già presentate relative all'anno 2021, comprese quelle rispetto alle quali è stata richiesta una integrazione della documentazione a fini istruttori, così come previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.L. n. 73/2022 "l'asseverazione è presentata dal datore di lavoro al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno".

Tali istanze, come già indicato dalla nota di questo Ispettorato prot. DC Tutela n. 3820 del 23 giugno 2022 e precisato dalla circolare del Ministero dell'interno prot. n. 5113 del 24 giugno u.s., **saranno comunque conteggiate ai fini del numero complessivo delle pratiche in quota.**

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022

In ogni caso resta fermo, per entrambe le annualità 2021 e 2022, l'esclusione di cui all'art. 30-bis, comma 8, ultimo periodo, del D.P.R. n. 394/1999 secondo cui “la disposizione relativa alla verifica della **congruità in rapporto alla capacità economica del datore di lavoro non si applica al datore di lavoro affetto da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza**, il quale intende assumere un lavoratore straniero addetto alla sua assistenza”.

Ulteriore semplificazione introdotta dall'art. 44 in esame è prevista al comma 5 che **esclude la presentazione della asseverazione “con riferimento alle istanze presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che hanno sottoscritto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito protocollo di intesa** con il quale si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, dei requisiti di cui al comma 1”.



L'eventuale **sottoscrizione dei protocolli** in questione consentirà quindi il rilascio dei nullaosta esclusivamente sulla base della richiesta presentata dalle organizzazioni dei datori di lavoro, le quali sono comunque tenute a conservare per un periodo non inferiore a cinque anni la documentazione utilizzata ai fini delle verifiche in questione.

Da ultimo, la disposizione in esame evidenzia la **possibilità da parte dell'Ispettorato, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate, di effettuare controlli sul rispetto dei requisiti** e delle procedure previste dallo stesso art. 44, sulle quali si rinvia alle indicazioni che potranno essere fornite dalla competente Direzione centrale tutela, vigilanza e sicurezza del lavoro.

ASSEVERAZIONE EX ART. 44, D.L. n. 73/2022

Verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate di cui all'articolo 30-bis, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 ai sensi dell'articolo 44 del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73

Il sottoscritto _____ nato a _____ il
_____ iscritto all'Ordine dei _____ ovvero in
qualità di _____ della Associazione _____,
domiciliato in _____ indirizzo _____ telefono
_____ e-mail _____

consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali derivanti da dichiarazioni mendaci e/o formazione od uso di atti falsi

Nota nr. 3

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022: Il modello

IN RELAZIONE ALLA RICHIESTA PERVENUTA DA

Datore di lavoro persona fisica (es. datore di lavoro domestico)

cognome _____ nome _____

sex _____ nato/a il _____ CF _____ Stato di nascita

_____ Provincia di nascita _____ Comune di nascita _____

luogo di nascita (estero) _____ residente in _____ provincia

_____ indirizzo _____ documento di riconoscimento (*per le persone di*

cittadinanza italiana carta di identità o documenti equivalenti, per le persone di cittadinanza straniera passaporto o documenti

equivalenti) _____

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022: Il modello

Datore di lavoro persona fisica o giuridica esercente attività di impresa o di lavoro autonomo

ragione sociale _____

CF/p. IVA _____

matr. INPS _____

codice INAIL (PAT) _____ codice di controllo INAIL _____

voce di lavorazione INAIL _____

iscrizione C.C.I.A.A. Prov. di _____ n. _____ data iscrizione _____

sede legale nel Comune di _____ Prov. di _____ indirizzo _____

CAP _____

Dati relativi al rappresentante legale dell'impresa

cognome _____ nome _____ sesso _____ nato/a il _____

CF _____ Stato di nascita _____ Provincia di nascita _____

Comune di nascita _____ luogo di nascita (estero) _____

residente nel Comune di _____ Provincia _____

indirizzo _____ CAP _____ cittadinanza _____ documento di _____

riconoscimento (*per le persone di cittadinanza italiana carta di identità o documenti equivalenti, per le persone di cittadinanza straniera passaporto o documenti equivalenti*) _____

ruolo rivestito all'interno della compagine aziendale _____

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022: Il modello

CON RIFERIMENTO AI SEGUENTI LAVORATORI E ALLE SEGUENTI MODALITÀ DI IMPIEGO

-	cognome _____	nome _____	Sesso _____	nato/a il _____
	CF _____	Stato _____	di nascita _____	età _____
	cittadinanza _____	estremi del passaporto _____		
contratto collettivo applicato	_____			
mansioni	_____			
inquadramento	_____			
livello	_____			
tipologia contrattuale	_____			
durata del contratto	_____			
orario di lavoro settimanale	_____			
retribuzione mensile lorda (non inferiore a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicato)	_____			
luogo di lavoro _____	<i>(nel caso di più sedi indicare la sede dove presta prevalentemente la propria attività)</i>			
SISTEMAZIONE ALLOGGIATIVA				
Comune di _____	Provincia _____	indirizzo _____	CAP _____	
In locazione a carico del datore di lavoro _____	<i>(si/no) decurtazione della retribuzione (si/no)</i>			
_____	<i>(se si indicare l'importo netto mensile decurtato)</i>			

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022: Il modello

HA PROVVEDUTO A VERIFICARE LA SUSSISTENZA DELLE CONDIZIONI INDICATE DAL PREDETTO ART. 44 DEL D.L. N. 73/2022 E DELLA CIRCOLARE DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO N. 3 DEL 5 LUGLIO 2022 IN RELAZIONE AL DATORE DI LAVORO ED AI LAVORATORI SOPRA EMARGINATI. TENUTO INOLTRE CONTO:

(se datore di lavoro persona fisica)

- della fonte del reddito prodotto dal datore di lavoro persona fisica derivante da _____ (lavoro dipendente, autonomo, pensione ecc.)

- dell'ultimo reddito lordo conseguito dal datore di lavoro persona fisica pari ad euro _____ (Quadro RN, rigo RNI Modello Redditi PF ovvero Rigo II Modello 730/3)

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022: Il modello

(se datore di lavoro persona fisica o giuridica esercente attività di impresa o di lavoro autonomo)

- del tipo di attività svolta dal datore di lavoro (impresa o dal lavoratore autonomo), anche con riferimento al carattere _____ (continuativo/stagionale) della stessa;
- del fatturato del datore di lavoro richiedente (impresa o lavoratore autonomo) nel corso dell'esercizio relativo all'ultimo anno (Quadro VE rigo VE50 Dichiarazione annuale IVA) al netto degli acquisti (Quadro VF rigo VF25 Dichiarazione annuale IVA) pari ad euro _____
- ovvero del fatturato del datore di lavoro richiedente (impresa o lavoratore autonomo) in regime forfettario (art. 1, c. 54 a 89, L. n. 190/2014) nel corso dell'esercizio relativo all'ultimo anno (Quadro LM SEZ. 2 rigo LM 22 Modello Redditi PF) pari ad euro _____;
- ovvero del fatturato presuntivo nel corso del primo anno di attività (per le imprese costituite da meno di un anno), sulla base degli impegni contrattuali sottoscritti e rappresentati in una situazione economica provvisoria pari ad euro _____;
- del reddito di esercizio dichiarato nell'ultima denuncia annuale dei redditi di impresa nell'anno pari ad euro _____;
- del possesso, da parte dell'impresa richiedente, del Documento unico di regolarità contributiva (DURC) con scadenza il _____;



Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022: Il modello

(in entrambi i casi)

- dei dipendenti in forza, alla data odierna, presso la sede dove saranno impiegati i lavoratori sopra indicati, in numero pari a _____;
- della acquisizione delle seguenti dichiarazioni di responsabilità rilasciate dai soggetti di seguito indicati:

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022: Il modello

a) dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, da parte del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa in ordine alla circostanza di non essere a conoscenza di indagini e alla inesistenza di condanne, anche non definitive, comprese quelle adottate a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per reati contro la sicurezza e dignità dei lavoratori, ivi compresi i reati di cui agli artt. 437, 589 comma 2, 590 comma 3, 601, 602, 603-bis nonché per i reati indicati e introdotti dal D.Lgs. n. 286/1998;

b) dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa nonché, se diverso, del soggetto incaricato della gestione del personale, circa l'insussistenza a loro carico, negli ultimi due anni, di violazioni punite con la sanzione amministrativa di cui all'art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002) concernenti l'impiego di manodopera irregolare;



Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022: Il modello

c) dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa circa le esigenze sottostanti la richiesta del nulla osta al lavoro e la eventuale presenza di nuovi e consistenti impegni contrattuali (es. acquisizione di nuove commesse e/o appalti) che giustifichino l'eventuale maggior numero di nullaosta richiesti rispetto alla annualità precedente;

d) dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa relativamente alla circostanza di non aver presentato ulteriori richieste di asseverazione presso altri professionisti o associazioni ovvero, qualora siano state presentate, l'indicazione del numero dei lavoratori interessati e l'esito delle stesse.

Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022: Il modello

ASSEVERA

LA SUSSISTENZA DELLE CONDIZIONI PER IL RILASCIO DEL NULLA OSTA AL LAVORO AI SENSI DELLA PREDETTA NORMATIVA E RELAZIONA QUANTO SEGUE (indicare le valutazioni effettuate che, in relazione alla documentazione acquisita e sopra indicata, consentono il rilascio della asseverazione)



Circolare INL. n. 3 del 05-07-2022: Il modello

IL SOTTOSCRITTO CONSERVERÀ PER UN PERIODO NON INFERIORE A CINQUE ANNI DALLA DATA ODIERNA LA DOCUMENTAZIONE UTILE AL RILASCIO DELLA PRESENTE ASSEVERAZIONE AL FINE DI AGEVOLARE EVENTUALI VERIFICHE DA PARTE DELLE AUTORITÀ COMPETENTI E DICHIARA DI AVER RILASCIATO AL RICHIEDENTE APPOSITA INFORMATIVA AL TRATTAMENTO DATI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL GDPR.

Luogo e data _____

Il dichiarante (allegare copia fronte/retro del documento di identità)



DECRETO FLUSSI 2024 PROROGHE E NOVITÀ



Il 3 ottobre 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DPCM 27 settembre 2023, che stabilisce le quote per la **programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025**.

Il Ministero del Lavoro comunica, pertanto, con Nota 24 gennaio 2024 n. 231, di aver attribuito agli Uffici, direttamente sul sistema SILEN, ulteriori quote destinate a ingressi per motivi di lavoro subordinato stagionale nei settori agricolo e turistico-alberghiero.

Con tale assegnazione si esaurisce la quota destinata a tali ingressi.



Conversione in permessi di soggiorno

Con riferimento alle quote destinate alle conversioni in permessi di soggiorno per lavoro subordinato e autonomo, il Ministero ha effettuato una ulteriore assegnazione territoriale di quote, al fine di soddisfare tutte le istanze di conversione pervenute sul sistema SPI 2.0 e comunicate dal Ministero dell'Interno.

Le ragioni dell'aumento delle quote

La nuova attribuzione è stata disposta tenendo conto:

- dei dati pervenuti in data 11 gennaio 2024 dal Ministero dell'Interno, Dipartimento Libertà Civili e Immigrazione e relativi alle istanze presentate agli Sportelli Unici dell'Immigrazione alla data del 31 dicembre 2023;
- delle nuove indicazioni di fabbisogno di manodopera non comunitaria, segnalato da parte di alcuni Ispettorati Territoriali del Lavoro (previa consultazione con le parti sociali del territorio di rispettiva competenza).

Fonte: Nota Min. Lav. 24 gennaio 2024 n. 231



Decreto Flussi 2024: click day rimandati a marzo

Il Ministero dell'Interno, con Circ. 29 gennaio 2024 n. 641, ha rinviato di oltre un mese la presentazione delle domande per far entrare e assumere in Italia lavoratori stranieri nell'ambito delle quote autorizzate per il 2024 con il Decreto Flussi.

Rinviata la presentazione delle domande per far entrare e assumere in Italia lavoratori stranieri nell'ambito delle 151.000 quote autorizzate dal governo per il 2024 con il Decreto Flussi.

Questo quanto disposto dal Ministero dell'Interno con Circ. 29 gennaio 2024 n. 641.



Il nuovo calendario dei click day

Il **DPCM 19 gennaio 2024 ha modificato come segue il calendario dei "click day"**

(inizialmente in programma il 5, il 7 e il 12 febbraio) per le diverse tipologie di lavoratori:

- il 18 marzo dalle ore 9 potranno essere inviate le domande per i lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Paesi che hanno accordi di cooperazione con l'Italia;
- il 21 marzo dalle ore 9 potranno essere inviate le domande per gli altri lavoratori subordinati non stagionali (anche del settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria);
- il 25 marzo dalle ore 9 potranno essere inviate le domande per i lavoratori stagionali.

PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DURANTE LA FASE DI RINNOVO



Secondo l'art. 5 comma 9 del testo unico immigrazione (D.lgs. n. 286/98), **in presenza dei requisiti previsti dalla legge, il permesso di soggiorno va rilasciato, rinnovato o convertito entro sessanta giorni dalla data in cui è stata presentata la domanda.**

In linea generale, tuttavia, tale termine non è perentorio.

Ciò significa che la pubblica amministrazione non incorre in alcuna particolare conseguenza se viene superato.

Si tratta, dunque, di un termine puramente indicativo.



È possibile svolgere attività lavorativa nell'attesa del rilascio, rinnovo o conversione del permesso di soggiorno?

Si, l'art. 5 comma 9-bis del TUI prevede espressamente la possibilità di svolgere temporaneamente attività lavorativa in attesa del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno.

Tale disposizione dettata per i richiedenti un permesso per motivi di lavoro è stata, successivamente, estesa anche ai richiedenti un permesso di soggiorno per motivi familiari, trattandosi di permessi che comunque abilitano al lavoro.

(Cfr. nota del 7/5/2018 del Ministero del lavoro e dell'Ispettorato nazionale del lavoro).



In caso di richiesta di rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno quindi, per tutto il periodo necessario all'Amministrazione per portare a termine le procedure, lo straniero può contare sulla piena legittimità del soggiorno e svolgere attività lavorativa.

Tale attività lavorativa può essere legittimamente svolta a condizione che sia stata rilasciata dall'Ufficio immigrazione della Questura o dall'Ufficio postale l'apposita ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio o di rinnovo (prima della scadenza) del permesso.

Nel caso in cui, poi, la richiesta di rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno venisse respinta, la possibilità di lavorare viene immediatamente meno.



I richiedenti protezione internazionale possono lavorare in attesa della decisione sulla domanda di asilo?

Si, il permesso di soggiorno per richiesta di asilo consente di svolgere attività lavorativa, trascorsi sessanta giorni dalla presentazione della domanda, se il procedimento di esame della domanda non è concluso ed il ritardo non può essere attribuito al richiedente.

La riceva della presentazione della domanda di riconoscimento di protezione internazionale costituisce un permesso di soggiorno provvisorio.

Chi ha richiesto un permesso di soggiorno per protezione temporanea può lavorare in Italia in attesa del rilascio del permesso?

Si, l'articolo 2 del DPCM del 28 marzo 2022 consente espressamente al beneficiario della protezione temporanea l'accesso al mercato del lavoro.

Tale articolo richiama quanto previsto dall'ordinanza di protezione civile n. 872 del 4 marzo 2022, secondo il quale “lo svolgimento di attività lavorativa sia in forma subordinata, anche stagionale, che autonoma è consentita alle persone provenienti dall'Ucraina a seguito della crisi in atto, sulla base della sola richiesta di permesso di soggiorno presentata alla competente Questura”.

È pertanto possibile iniziare sin dalla presentazione della domanda di protezione temporanea a svolgere attività lavorativa con la sola ricevuta, anche se ancora non è stato rilasciato il relativo permesso di soggiorno.



Si tratta di una possibilità già in generale prevista dall'articolo 5, comma 9 bis, del Testo Unico Immigrazione ed espressamente richiamata nell'ordinanza di protezione civile a cui il DPCM rimanda.

Non ci sono, pertanto, impedimenti all'assunzione sin da subito da parte di un datore di lavoro in Italia di un cittadino proveniente dall'Ucraina in possesso della ricevuta di richiesta di permesso di soggiorno per protezione temporanea.

Come assumere una persona ancora in attesa del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno?

I datori di lavoro (o loro intermediari, quali i consulenti per il lavoro, le agenzie per il lavoro, ecc.), che intendono assumere lavoratori in possesso della ricevuta della richiesta del permesso di soggiorno devono inviare il modello "UNILAV" di comunicazione obbligatoria di assunzione al Centro per l'Impiego (CPI) competente rispetto alla sede di lavoro, entro le ore 24 del giorno precedente all'assunzione.

Il modello “UNILAV” va inviato telematicamente tramite il sito <https://www.co.lavoro.gov.it/co/Login.aspx> e contemporaneamente si assolvono gli obblighi di comunicazione a:

- Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS);
- Istituto Nazionale per le Assicurazioni e Infortuni sul Lavoro (INAIL);
- altre forme previdenziali sostitutive o esclusive;
- Prefettura.

Nel campo, riguardante il “titolo di soggiorno” è possibile selezionare il menu a tendina e indicare “in attesa di rilascio” oppure “in rinnovo”.

L'accesso è consentito a tutti i soggetti obbligati e abilitati che siano stati autorizzati tramite Accreditamento.

Il modello contiene anche gli impegni cui il datore di lavoro è tenuto per legge, tra cui il pagamento delle spese per l'eventuale ritorno in patria dello straniero nel caso di un rimpatrio forzato e all'indicazione della sistemazione alloggiativa.

Anche in caso di rapporto di lavoro domestico, che può essere instaurato a seguito della comunicazione effettuata all'INPS, entro le 24 ore del giorno precedente, la comunicazione è valida ai fini dell'assolvimento dei suddetti obblighi. <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/come-assumere-un-lavoratore-domestico>

In caso di assunzione di uno straniero ancora in attesa di rilascio del permesso di soggiorno, nel campo del modello UNILAV relativo al titolo di soggiorno andrà indicato “in attesa di permesso” e non servirà mettere alcuna data di scadenza.

ASSENZE E CONGEDI GIUSTIFICATE E NON GIUSTIFICATE PROLUNGATE DEL LAVORATORE E DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI



Accade spesso nella gestione del rapporto di lavoro che il lavoratore si assenti senza giustificato motivo.

Ci sono casi anche di assenze prolungate ed occorre distinguere se queste siano giustificate o meno.

Sono assenze giustificate che comportano la conservazione del posto:

Congedi

Ferie

Malattie

Infortuni

Maternità

Permessi lutto, donazione sangue, concorsi ed esami, legge 104, sindacali,

Altre volte le assenze non sono giustificate e bisogna trarne le relative conseguenze ma nel rispetto dei diritti dei lavoratori.



LA GESTIONE DELLE ASSENZE:

LA MALATTIA

Per malattia si intende uno stato patologico che comporta un'incapacità temporanea a prestare il lavoro (alterazioni dello stato di salute e lesioni).

L'incapacità al lavoro può anche essere parziale e deve essere valutata in relazione al tipo di prestazione cui il lavoratore è tenuto ad adempiere.

Rientrano nel concetto di malattia anche i casi in cui l'impossibilità a svolgere il lavoro derivi:

- dalla necessità di sottoporsi a terapie specifiche oppure
- da periodi di convalescenza



EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO

- DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO NEI LIMITI STABILITI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- DIRITTO AL TRATTAMENTO ECONOMICO SECONDO LE PREVISIONI DI LEGGE O DI CONTRATTO
- DECORRENZA DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO

(fino al limite massimo indennizzabile o comunque fino a quando il periodo di malattia è retribuito)



Malattia all'estero

Può accadere che un lavoratore temporaneamente stanziato in un Paese estero sia colpito da un evento di malattia. Cosa bisogna fare, dunque, in caso di malattia all'estero indennizzata dall'INPS? Lo stesso Istituto Previdenziale ha pubblicato online una guida informativa volta a rispondere a tale incognita.

Il lavoratore avente diritto alla tutela previdenziale della malattia da parte dell'INPS, ammalatosi durante un soggiorno all'estero, conserva il diritto all'indennità economica secondo la normativa italiana.

Sarà sempre necessario esibire una certificazione medica completa di tutti i dati essenziali, rilasciata nel rispetto del Paese in cui è avvenuto il soggiorno.

Pur essendo all'estero, il lavoratore sarà tenuto a rispettare gli orari di reperibilità per le visite mediche di controllo.



Malattia all'estero

Assenza dal lavoro per malattia insorta in un Paese dell'Unione Europea

Se la malattia è insorta in un Paese UE, i Regolamenti comunitari prevedono che sia applicata la legislazione del Paese presso il quale è assicurato il lavoratore (nel nostro caso, l'Italia).

Per confermare il diritto all'indennità da malattia, il lavoratore dovrà rivolgersi al medico del Paese in cui si trova al momento dell'evento e richiedere la certificazione dello stato di incapacità lavorativa dal primo giorno utile.

Il certificato dovrà essere trasmesso entro due giorni dal rilascio alla Sede INPS di riferimento e, sempre entro due giorni, il lavoratore dovrà inviare al datore di lavoro l'attestato di malattia.

Il certificato può essere anticipatamente trasmesso tramite fax, PEC o e-mail, con l'obbligo successivo di presentarlo comunque in formato originale.

Non vi è alcun obbligo di traduzione in lingua italiana della certificazione.



Malattia all'estero

Assenza dal lavoro per malattia insorta in un Paese extra UE con cui l'Italia **ha stipulato accordi o convenzioni bilaterali:**

Il lavoratore che si ammala durante la permanenza in un Paese al di fuori dell'Unione Europea, dovrà comunque farsi rilasciare la certificazione di malattia che ne attesti l'incapacità lavorativa.

I dati essenziali del certificato e le modalità di trasmissione rimangono le stesse previste per l'Unione Europea, ma può essere previsto dagli accordi che la certificazione sia esente da legalizzazione (ossia dalla conferma di validità del documento tramite timbro o altre procedure previste dal Paese in cui è avvenuto il soggiorno).



Malattia all'estero

Assenza dal lavoro per malattia insorta in un Paese extra UE **con cui l'Italia non ha stipulato accordi o convenzioni bilaterali:**

Se l'evento di malattia insorge all'interno di un Paese extra UE che non ha stipulato accordi o convenzioni in materia con l'Italia, il lavoratore avrà diritto all'indennità di malattia **solo dopo la presentazione all'INPS della certificazione originale, legalizzata dalla rappresentanza diplomatica o consolare all'estero.**

La legalizzazione potrà avvenire anche in un momento successivo al rimpatrio (ma sempre entro i termini di prescrizione annuale).



Malattia all'estero

Recarsi all'estero durante la malattia

Il **lavoratore che intenda recarsi all'estero durante l'evento di malattia**, per non perdere il diritto alla tutela previdenziale, deve comunicarlo all'INPS, che effettuerà una valutazione medico legale per verificare la fattibilità dello spostamento, escludendo eventuali rischi di aggravamento.

In ogni caso, **il lavoratore deve sempre comunicare l'indirizzo estero per consentire la reperibilità per le eventuali visite mediche di controllo.**

Malattia insorta nel corso di ferie in Paesi esteri

- Nell'ipotesi di malattia insorta nel corso di ferie in Paesi esteri, si deve distinguere tra Paesi UE, Paesi extracomunitari con i quali vigono accordi di sicurezza sociale estesi alla tutela del rischio di malattia, ed il resto dei Paesi terzi.
- Nel caso di soggiorni temporanei in Paesi UE o convenzionati, il lavoratore deve premunirsi, prima di recarsi all'estero, della Tessera Europea Assicurazione Malattia (TEAM) od altro equipollente (a seconda del paese di destinazione), da esibire all'istituzione sanitaria straniera competente che provvederà a trasmettere in Italia la certificazione medica acquisita ed i referti dei controlli eventualmente effettuati

Malattia insorta nel corso di ferie in Paesi esteri

- Ai fini della sospensione del periodo feriale nonché dell'erogazione delle prestazioni economiche, resta a carico del lavoratore l'onere di documentare al proprio datore di lavoro, entro due giorni dalla data del rilascio del certificato, lo stato di malattia.
- Per quanto riguarda, invece, i Paesi non convenzionati, la certificazione da trasmettere al datore di lavoro e all'INPS, entro due giorni dal rilascio, deve essere legalizzata a cura della rappresentanza diplomatica o consolare italiana operante nel territorio straniero.
- Per legalizzazione si intende l'attestazione, anche a mezzo timbro, che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni locali.

Malattia insorta nel corso di ferie in Paesi esteri

L'adempimento, potendo richiedere tempi lunghi, può essere espletato, a cura dell'interessato, anche in un momento successivo al rientro in Italia, fermo restando che il lavoratore è tenuto all'invio della certificazione entro due giorni dal rilascio al datore di lavoro ed all'INPS.

Ferie e permessi

DIFFERENZA TRA FERIE E PERMESSI PER RIDUZIONE ORARIO (ROL)

- In ambedue i casi si tratta di assenze retribuite, ma mentre i permessi possono essere fruiti in gruppi di ore le ferie, come previsto dall'articolo 2109 del Codice Civile, debbono consistere in un periodo di riposo continuativo, onde permettere al lavoratore il recupero delle sue energie psico-fisiche.

Ferie e permessi

PERIODO MINIMO DI FRUIZIONE

- In base all'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003, del periodo di ferie previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro debbono essere fruito almeno 4 settimane, delle quali 2 nell'anno stesso e le restanti entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo la previsione di un periodo più ampio da parte del Contratto Collettivo di Lavoro.
- Il mancato rispetto di questa norma non solo comporta l'applicazione di pesanti sanzioni amministrative, ma espone il datore di lavoro al rischio di una richiesta di risarcimento da parte del lavoratore per danno biologico, così come il lavoratore potrebbe giustificare eventuali errori a lui contestati con la stanchezza derivante da un periodo di lavoro prolungatosi senza interruzione oltre i limiti previsti.

Ferie e permessi

POTERE DECISIONALE SUL PERIODO

- I principali Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore privato stabiliscono che, in caso di mancata coincidenza tra le esigenze del lavoratore e quelle del datore di lavoro, sono queste ultime che prevalgono nella determinazione del periodo di fruizione delle ferie, come confermato dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 22753 /2014.
- Non è vietato incaricare il lavoratore stesso di stabilire il suo periodo di ferie, tuttavia questo non solleva il datore di lavoro dalle sue responsabilità qualora il lavoratore non rispettasse il periodo minimo di riposo.

Ferie e permessi

DESTINAZIONE DELLE FERIE NON FRUITE

- Nel settore privato le ferie non fruita entro il periodo previsto **non si azzerano ma rimangono a credito del lavoratore e gli saranno pagate al momento della cessazione del rapporto.**
- Tale tesi è stata confermata dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 21028/2012, che ha affrontato il caso di un ferroviere che non aveva potuto fruire delle ferie a causa di un lungo periodo di inabilità dovuto ad infortunio sul lavoro.
- **Su richiesta del lavoratore**, che è bene sia fatta **per iscritto**, è possibile retribuire le ferie maturate e non godute, sempreché risultino eccedenti rispetto al periodo di 4 settimane annue di riposo obbligatorio.
- La Corte di Cassazione, con sentenza n. 2000/2017, ha sancito che l'indennizzo per ferie non fruita non va riconosciuto al dirigente "apicale", ovvero al dirigente al quale sia stato effettivamente riconosciuto il potere di stabilire autonomamente il relativo periodo di riposo, senza alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro.

Ferie e permessi

MALATTIA DURANTE LE FERIE

- Come previsto dalla circolare INPS n. 109/1999, la malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione dal momento in cui il lavoratore ne informa il proprio datore di lavoro, comunicandogli le notizie necessarie per poter predisporre una visita di controllo nei suoi confronti.
- Il lavoratore, se guarito, deve comunque rientrare al lavoro nel giorno stabilito;
- Spetterà al datore di lavoro fissare il periodo nel quale recuperare i giorni mancanti.

Ferie e permessi

PERIODO DI PREAVVISO E FERIE

- Come disposto dall'articolo 2109 del Codice Civile, **durante il periodo di preavviso per licenziamento o dimissioni non è possibile fruire delle ferie**, salvo il caso in cui si raggiunga un accordo tra datore di lavoro e lavoratore, che è consigliabile formalizzare per iscritto.

Ferie e permessi

MONETIZZAZIONE DEI PERMESSI

- A differenza delle ferie, con l'accordo tra datore di lavoro e dipendente, il valore dei permessi maturati ma non fruiti può essere corrisposto in qualsiasi momento del rapporto di lavoro, senza necessariamente attendere la sua risoluzione.
- I principali Contratti Nazionali di Lavoro prevedono il pagamento dei permessi non fruiti nell'anno entro i primi mesi dell'anno successivo.

Ferie e permessi

MONETIZZAZIONE DEI PERMESSI

Con risposta all'interpello n. 16/2011 il Ministero del Lavoro ha precisato che, allo scadere del termine stabilito dal Contratto Collettivo di Lavoro per la retribuzione dei permessi, per riduzione orario o per ex festività:

- non costituisce una violazione delle regole relative al Libro Unico del Lavoro il rinvio del pagamento dei permessi al lavoratore oltre il termine previsto; va comunque effettuato il pagamento dei relativi contributi, entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui scade il termine.
- La successiva nota n. 9044/2011 del Ministero del Lavoro ha tuttavia ammesso che, in caso di accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore per il differimento della fruizione dei permessi oltre i termine previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro, viene automaticamente spostato allo stesso mese il termine per il pagamento dei relativi contributi.

LICENZIAMENTI E NOTIFICHE AL LAVORATORE: EFFETTI



Lavoratore occupato che non rinnova il permesso di soggiorno.

Lavoratore che, pur assunto regolarmente, nel corso del suo rapporto lavorativo resti privo del permesso di soggiorno.

Fattispecie che implica la necessità di coordinare l'aspetto della disciplina giuslavoristica con quella prettamente amministrativa collegata alla concessione delle autorizzazioni di soggiorno ai cittadini extra UE.

La scadenza del permesso di soggiorno non determina di per sé un motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Lo stesso può proseguire regolarmente a patto che il lavoratore abbia inoltrato tempestivamente la domanda di rinnovo del provvedimento autorizzativo.



Lavoratore occupato che non rinnova il permesso di soggiorno.

Le interpretazioni fornite sia dalla giurisprudenza, sia dalla prassi amministrativa, confermano che nel caso in cui una Società sia interessata a mantenere il rapporto di lavoro con il dipendente extra comunitario ciò è possibile purché, in caso di verifica, possa documentare che in assenza della concessione del nuovo permesso (notoriamente soggetta ai ritardi della Pubblica Amministrazione) la domanda per il rinnovo sia stata effettuata tempestivamente in relazione alla scadenza del precedente permesso.

Occorre però un comportamento attivo del lavoratore.

Deve presentare domanda di rinnovo.



Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con la sentenza n. 9407 pubblicata in data 11/07/2001:

È pacifico l'orientamento secondo cui nel rapporto di lavoro subordinato l'impossibilità sopravvenuta della prestazione, (totale e definitiva, oppure parziale o temporanea), **non produce effetti automaticamente, ma può costituire un giustificato motivo di licenziamento, a norma dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604.**

Vi è il divieto di occupare un lavoratore straniero privo dei permessi previsti dalla disciplina sull'immigrazione.

Si configura l'ipotesi di impossibilità della prestazione, che giustifica ed anzi rende doveroso il rifiuto della prestazione.

Impossibilità che, se interviene dopo una fase di attuazione regolare del rapporto, deve qualificarsi come sopravvenuta.



Si ritiene applicabile detto principio anche al caso di sopravvenuta scadenza o revoca del permesso di lavoro o di soggiorno, perché questi eventi non determinano necessariamente e di per se stessi una impossibilità definitiva di attuazione del rapporto.

È ben possibile, che sia ripristinata la possibilità di esecuzione, a seguito di eventi quali il rinnovo del permesso, la concessione di uno nuovo, l'annullamento o la sospensione dell'atto di revoca.



Può quindi affermarsi che la cessazione di efficacia o di validità del permesso di soggiorno determina non la risoluzione del rapporto ma la sua sospensione totale, con riguardo ad ogni suo effetto economico e giuridico (ivi compresa, quindi, l'esclusione della maturazione delle quote di mensilità differite, del trattamento di fine rapporto, dell'anzianità, degli obblighi di contribuzione).

Con la conseguenza che soltanto a seguito del definitivo rigetto della domanda di rinnovo del permesso di soggiorno, potrà essere intimato allo straniero il licenziamento per giustificato motivo.

Non è l'unico orientamento circa il motivo di cessazione:



Impossibilità sopravvenuta dell'attività lavorativa per perdita dei requisiti del lavoratore per causa a lui imputabile.

Qualora la perdita temporanea dei requisiti in esame sia dovuta ad un comportamento del lavoratore, applicando le ordinarie regole in materia di impossibilità sopravvenuta della prestazione, In base all'articolo 1453 c.c. ed all'art. 1256 c.c., **la prestazione si estinguerà ed il rapporto contrattuale si risolverà per impossibilità sopravvenuta della prestazione** qualora, (nonostante la temporaneità), il creditore non abbia più interesse a conseguirla in ragione del titolo della prestazione o della natura dell'oggetto.

In tali casi, sembra verosimile che il datore di lavoro non abbia un obbligo di procedere al “repehcege”, visto che la causa dell'impossibilità della prestazione è imputabile al prestatore di lavoro, essendo anzi lo stesso tenuto al risarcimento del danno. (art 1218 c.c.).

La fattispecie di cui sopra, può, a parere di chi scrive, essere ricondotta nel licenziamento per giustificato motivo soggettivo (dovuta a notevole inadempimento degli obblighi contrattuali), il datore potrà, inoltre, chiedere altresì il risarcimento del danno conseguente all'inadempimento.

Deve escludersi invece, tendenzialmente (salvo valutare poi la gravità caso per caso) che la soluzione sarebbe quella di licenziare il lavoratore per **giustificata causa** dato che l'inadempimento del debitore, in tali casi, non ha matrice disciplinare e non è tale da ledere il vincolo fiduciario in maniera così grave da giustificare il licenziamento senza preavviso (richiesto per la giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 c.c.).

Volendo fare un esempio concreto di impossibilità sopravvenuta dell'attività lavorativa per causa imputabile al prestatore di lavoro, si pensi all'ipotesi (già sopraindicata) in cui un autotrasportatore veda per sua colpa revocata o sospesa la patente di guida.

Sulla legittimità del licenziamento del lavoratore straniero sprovvisto del permesso di soggiorno (Cass. n. 18627/2013)

E' legittimo il licenziamento di un lavoratore straniero, ex d.lgs. n. 286/1998, il quale dispone che risponde del reato di cui all'articolo 22, comma 12, TU immigrazione, il datore di lavoro di una azienda che, pur non avendo provveduto direttamente all'assunzione, abbia occupato alle proprie dipendenze un lavoratore sprovvisto del permesso di soggiorno.

Ciò nel caso in cui la prestazione di lavoro di tale soggetto si svolga nel suo interesse e sotto la sua direzione.



Scadenza del permesso di soggiorno

La scadenza del permesso di lavoro o di soggiorno determina l'impossibilità sopravvenuta della prestazione (o una situazione alla stessa assimilabile), in relazione al divieto per il datore di lavoro di occupare alle proprie dipendenze lavoratori extracomunitari sprovvisti di autorizzazione al lavoro (art. 12, comma 2, legge n. 943/1986), oppure privi di permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso di soggiorno sia scaduto, revocato o annullato (art. 22, comma 10, D. Lgs. n. 286/1998), divieto che non osta alla mera pendenza del rapporto di lavoro, ma ne preclude l'esecuzione.

Detta impossibilità, in applicazione dei principi enunciati dalla giurisprudenza per altri casi di impossibilità della prestazione lavorativa, non determina la risoluzione di diritto del rapporto, ma la sua sospensione ad ogni effetto economico e giuridico, e può costituire giustificato motivo di licenziamento ex art. 3, legge n. 604/1966 (restando escluso il diritto alla retribuzione durante il periodo di preavviso nel perdurare della mancata prestazione).
(Tribunale di Padova, 23 marzo 2004).

CONTESTAZIONI DISCIPLINARI PER COMPORAMENTO



LA PROCEDURA DISCIPLINARE

La procedura per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari si articola in 3 fasi

1. PREVENTIVA CONTESTAZIONE DEL FATTO COMPIUTO DAL DIPENDENTE

2. PREVENTIVA AUDIZIONE A DIFESA DEL DIPENDENTE
(SU RICHIESTA DELL'INTERESSATO)

3. IRROGAZIONE DELLA SANZIONE

La procedura disciplinare

La contestazione deve essere effettuata in FORMA SCRITTA

Il suo obiettivo è quello di assicurare l'immutabilità della contestazione e dare così la possibilità al lavoratore di conoscere, in maniera compiuta, quelli che, ad avviso dell'azienda, sono gli inadempimenti evidenziati a suo carico.

Nella contestazione **DEVONO ESSERE INDICATI TUTTI GLI ELEMENTI DI FATTO** che consentono di evidenziare la portata dell'addebito: quest'ultimo, quindi, non può ricondursi ad allusioni o sospetti, ma deve contenere fatti precisi da cui derivi una responsabilità del lavoratore.

La contestazione deve essere immediata e tempestiva rispetto all'accadimento del fatto o alla notizia di esso.

SOGGETTI DELEGATI: può essere fatta dal datore o dai diretti superiori del dipendente resosi colpevole della condotta punibile, purché sia chiara la «linea gerarchica» al lavoratore (ORGANIGRAMMA).

MODALITÀ DI CONSEGNA: la contestazione scritta potrà essere consegnata al lavoratore a mano, oppure inviata per raccomandata con ricevuta di ritorno.



La procedura disciplinare

REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE

- **SPECIFICITÀ**

La contestazione non è altro che la trasposizione, su carta, di tutti gli elementi descrittivi del fatto.

In particolare, l'esposizione deve essere analitica, chiara, precisa ed obiettiva. Su detta produzione, il lavoratore, ed eventualmente il giudice in caso di ricorso, porrà la massima attenzione per valutare l'esistenza e la congruità del successivo provvedimento disciplinare emesso.

Non è necessario inserire prove documentali o testimoniali che avvalorino l'autenticità della contestazione, ma può essere il caso di evidenziarne la sola presenza, al fine di confermare l'esistenza, da parte di un terzo, di un inadempimento alle regole aziendali.

La specificità della contestazione richiede l'indicazione espressa anche dell'eventuale recidiva, quando essa costituisca elemento costitutivo dell'illecito.



La procedura disciplinare

REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE

- SPECIFICITÀ

Cass. 07/10/2022 n. 29332

In ogni caso la specificità va intesa in modo ragionevole.

Più precisamente è stato affermato che in tema di licenziamento disciplinare, nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione **il giudice di merito deve verificare, al di fuori di schemi rigidi e prestabiliti, se la contestazione offre le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati**, tenuto conto del loro contesto, e **verificare** altresì **se la mancata precisazione di alcuni elementi di fatto abbia determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa.**

La procedura disciplinare

REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE

- **RECIDIVITÀ**

Tra gli elementi da prevedere nella contestazione (qualora presente) c'è la “recidiva” e cioè l'evidenza che il lavoratore abbia ricevuto altri provvedimenti disciplinari a suo carico, **nell'ultimo biennio.**

La presenza, nella lettera di contestazione, dell'indicazione esplicita di una eventuale recidiva, permette una diversa graduazione della sanzione, andando anche contro il principio della proporzionalità, in quanto il datore di lavoro può emanare il provvedimento disciplinare tenendo presente non solo il caso specifico ma anche la reiterazione, da parte del lavoratore, del comportamento illecito e delle violazioni alle regole disciplinari.

La procedura disciplinare

REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE

- **RECIDIVITÀ**

Possono essere previste, quale recidive, soltanto le sanzioni effettivamente applicate e non quelle che, pur commesse e conosciute, non sono state sanzionate.

Mentre è di più complessa evidenza la verifica se la recidiva, da indicare, sia unicamente quella relativa a fatti analoghi (recidiva specifica) ovvero possa riguardare anche fattispecie differenti (recidiva generica), comminate dall'azienda nei due anni precedenti.

La soluzione è all'interno del contratto collettivo applicato dall'azienda.

Negli articoli che si riferiscono al procedimento disciplinare, va verificato se la recidiva da considerare sia solo quella specifica o anche quella generica e ciò riguardante qualsiasi ulteriore provvedimento emanato nei due anni precedenti avverso comportamenti irregolari del lavoratore.



La procedura disciplinare

REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE

- **RECIDIVITÀ**

Non costituiscono recidiva le sanzioni che sono state successivamente annullate, anche per mero vizio procedurale, e quelle impugnate dinanzi al collegio arbitrale e sottoposte ancora al suo esame.

Qualora, pur in presenza di una recidiva, l'azienda non provveda a contestarla nella lettera di avvio del procedimento disciplinare, essa non potrà essere addotta nel provvedimento finale.



REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE

- **IMMEDIATEZZA**

È l'arco temporale tra l'evento (o la sua conoscenza da parte del datore di lavoro) e l'avvio del procedimento disciplinare.

Detto periodo non è regolato dalla legge ma va adeguato ad alcuni parametri soggettivi. Infatti, così come più volte specificato dalla Corte di Cassazione, il concetto di immediatezza della contestazione va inteso in senso relativo e non assoluto.

Innanzitutto, la tempestività parte dal momento in cui l'azienda è venuta a conoscenza di quello che, a suo avviso, è l'illecito comportamento del lavoratore. Ciò è dovuto al fatto che solo nel momento in cui viene a sapere della violazione, il datore di lavoro può effettuare le sue valutazioni circa l'apertura di un procedimento disciplinare e quindi ricevere formalmente le difese da parte del lavoratore.



La procedura disciplinare

REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE

- IMMEDIATEZZA

Altri parametri che attengono all'adeguatezza circa la tempistica per l'emissione della contestazione disciplinare, sono: la grandezza dell'azienda (es. la presenza di più unità produttive) e la complessità dell'evento oggetto della contestazione.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come i tempi tra il fatto commesso e l'esercizio del potere disciplinare (la contestazione) possano essere dilatati, soprattutto in presenza di un'organizzazione aziendale complessa e dalla necessità di completare le indagini ispettive.

La procedura disciplinare

REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE

- IMMEDIATEZZA

Il principio della tempestività dell'azione disciplinare deve essere rapportato al tempo necessario, al datore di lavoro, per acquisire una compiuta e meditata conoscenza dei fatti oggetto di addebito, nonché della loro riconducibilità al lavoratore, oggetto del provvedimento stesso.

Va da sé che il comportamento dilatorio del datore di lavoro non può essere sempre giustificato e va verificato caso per caso, per ravvisare la presenza di elementi che possono rimandare l'emissione della contestazione pur nel rispetto del principio di immediatezza e tempestività, prescritti per l'esercizio del potere disciplinare.



La procedura disciplinare

REQUISITI DELLA CONTESTAZIONE

- **IMMUTABILITÀ DEI FATTI CONTESTATI**

Il datore di lavoro non può sanzionare il dipendente per fatti diversi da quelli contestati.

In pratica, vi deve essere una uguaglianza tra le informazioni contenute nella contestazione e quelle incluse nel provvedimento disciplinare.

Ciò anche al fine di rispettare il principio della proporzionalità della sanzione rispetto agli elementi scaturiti dalla contestazione disciplinare ed alla successiva difesa del lavoratore



La procedura disciplinare

LE COMUNICAZIONI AL LAVORATORE AI FINI DISCIPLINARI

→ LA COMUNICAZIONE DEGLI ATTI NELLA PROCEDURA DISCIPLINARE:

Producono effetti nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia.

→ IN CASO DI UTILIZZO DEL SERVIZIO POSTALE (RACCOMANDATA):

avviso di ricevimento della raccomandata o attestazione del periodo di giacenza.

→ IN ALTERNATIVA COSTITUISCONO FORME LEGITTIME DI COMUNICAZIONE:

- la raccomandata consegnata a mano;
- la notifica mediante ufficiale giudiziario
- in caso di rifiuto da parte del lavoratore di accettare la consegna a mano, la lettura dovrà essere effettuata in presenza di due testimoni.

La procedura disciplinare

LE COMUNICAZIONI AL LAVORATORE AI FINI DISCIPLINARI

LA CONSEGNA A MANO - CORTE DI CASSAZIONE 7306 DEL 14 MARZO 2019.

La Suprema Corte ammette la fattibilità della “*consegna a mano*” ma, nel caso in cui, la stessa non giunga a buon fine per il rifiuto del lavoratore, occorre che il datore di lavoro (o chi per esso, appositamente delegato) legga il contenuto della missiva o, quanto meno, provi a leggerlo.

Se ciò non si è verificato o, per una serie di situazioni, non è stato possibile perfezionarne la conoscenza, è necessario che la lettera di adozione del provvedimento sia inviata al domicilio dell'interessato, avendo l'attenzione di non procedere alla effettiva applicazione del provvedimento prima che lo stesso sia venuto a legale conoscenza del soggetto interessato.



La procedura disciplinare

LE COMUNICAZIONI AL LAVORATORE AI FINI DISCIPLINARI

La Cassazione ha fissato un principio molto importante:

- La mera consegna di una lettera in busta chiusa, non accompagnata, di fronte al rifiuto, dalla lettura del contenuto, non offre la possibilità al dipendente di conoscere cosa ci sia scritto e, quindi, sotto l'aspetto meramente formale, impedisce che la notifica vada "a buon fine".

La procedura disciplinare

LA LETTERA DI CONTESTAZIONE IN ESTREMA SINTESI:

CHI?

Chi ha commesso l'infrazione

QUANDO

Il quale giorno, ora, turno lavorativo...

DOVE?

In quale sede, ufficio, reparto, area o servizio dello stabilimento o dell'azienda o in qualsiasi altro posto

COSA?

Cosa ha fatto o cosa non ha fatto, su che cosa o nei confronti di chi...



La procedura disciplinare

LA LETTERA DI CONTESTAZIONE IN ESTREMA SINTESI:

COME?

Con quali modalità, azioni, parole, mezzi o con l'aiuto di chi...

SCOPO/PERCHE?

Per ottenere cosa, per ricavare quale utilità, vantaggio o facilitazione, per evitare quale impegno, attività o responsabilità

TERZI PRESENTI?

Chi ha assistito al fatto, chi ha visto, sentito o notato

CONSEGUENZE?

Che conseguenze ha causato la condotta del lavoratore?

EVENTUALI PRECEDENTI?

È già incorso in altre contestazioni per quanto contestato..



LE NOTIFICHE DEI PROVVEDIMENTI



L'utilizzo di nuove tecnologie informatiche e di nuovi mezzi di comunicazione ha comportato l'effetto di riformare nella prassi le modalità di comunicazione del licenziamento.

Si va diffondendo la comunicazione del licenziamento tramite mail, sms o messaggi whatsapp in ordine ai quali sono sorti **dubbi circa l'idoneità degli stessi a garantire la forma scritta del licenziamento**, quale elemento essenziale e imprescindibile, previsto dall'art. 2 L. 604/66 a pena di inefficacia.

Il legislatore non ha specificato le modalità di comunicazione del licenziamento se sia valida, ad esempio, la trasmissione tramite corriere e servizio postale o se sia necessaria la consegna diretta a mani.

La giurisprudenza ha ritenuto che si debbano considerare valide tutte quelle modalità che comportino la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità e che diano certezza del fatto che esso sia venuto a conoscenza del lavoratore e del momento di tale conoscenza dato che il licenziamento è un atto unilaterale recettizio, che produce i suoi effetti una volta giunto a conoscenza del destinatario.

Così la giurisprudenza ha considerato legittimo il recapito a mano del documento al destinatario, la consegna a mano a mezzo d'incaricati e la trasmissione tramite raccomandata.

(Cass. 23061/2007; Cass. 6527/2003).



Vediamo i casi in cui il licenziamento sia stato via mail, sms o whatsapp.

Licenziamento via mail

invio di una e-mail al dipendente (Cass. 29753/2017).

La Corte, richiamando un orientamento consolidato, ha spiegato che il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, “**con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità, pertanto, anche mediante invio di una e-mail**”.

Quindi **ciò che rileva è che vi sia la certezza che l'e-mail sia venuta a conoscenza lavoratore,** certezza che può derivare dalla risposta alla mail da parte del soggetto licenziato o dalla circostanza che il dipendente successivamente alla comunicazione del datore abbia inviato una serie di mail ai colleghi di lavoro nelle quali abbia raccontato l'interruzione per volontà datoriale del suo rapporto di lavoro.



Licenziamento via Whatsapp

Trib. di Catania, ordinanza del 27/06/2017.

Il giudice di merito ha ritenuto idoneo all'assolvimento dell'onere della forma scritta il licenziamento intimato con tale modalità, coerentemente con l'assenza di forme sacramentali obbligatorie.

Il messaggio whatsapp è, infatti, un documento informatico imputato con certezza al datore di lavoro e dal quale discende l'inequivoca volontà di licenziare comunicata efficacemente al dipendente, tutte circostanze dimostrate, nel caso di specie, dal fatto che il dipendente aveva provveduto tempestivamente a formulare l'impugnazione stragiudiziale.

Licenziamento via sms

licenziamento intimato tramite invio di un sms dal seguente contenuto: “**purtroppo ci sarà un cambio societario che non mi consente più di avvalermi della tua preziosa collaborazione. Ti ringrazio per il momento e ti auguro il meglio per la tua vita**”

Corte d'Appello di Firenze, sentenza del 05/07/2016, n. 629).

Anche in questo caso l'sms è stato inteso dal destinatario come l'effettiva comunicazione di un licenziamento proveniente da un'utenza telefonica aziendale, **al punto che il dipendente aveva subito provveduto alla relativa impugnazione stragiudiziale.**

L'sms in questione è stato, dunque, reputato dai giudici uno strumento formalmente legittimo per l'irrogazione del licenziamento, stante la sua idoneità a dare certezza circa la provenienza da parte del datore di lavoro/mittente e a garantire l'intellegibilità dei contenuti della comunicazione, caratterizzati da una chiara volontà rescissoria nonostante la modalità informatica.

A tal riguardo i giudici di merito ricordano un risalente orientamento secondo cui la finalità perseguita dal legislatore attraverso l'imposizione della **forma scritta del licenziamento** è soddisfatta ogni qual volta il documento scritto basti all'estrinsecazione **formale di detta volontà**, cosa che si verifica anche col telegramma dettato per mezzo del servizio telefonico, **purché il destinatario non ne disconosca la provenienza**.
(Cass. 10291/2005; Cass. 19689/2003).

A tale telegramma dettato per telefono può essere assimilato l'sms nel momento il cui il dipendente dia per pacifica la provenienza da utenza telefonica aziendale, come dimostrato, ad esempio, dalla tempestiva impugnazione stragiudiziale.

Le sentenze citate, evidenziano che, affinché sia legittimo il licenziamento comunicato con strumenti non convenzionali, è necessario che questi siano tali che emerga in maniera inequivoca la volontà datoriale di licenziare, non ci siano dubbi sulla provenienza della comunicazione da parte del datore e il relativo contenuto sia pervenuto a conoscenza del lavoratore, circostanze in genere dimostrate, ad esempio, dal fatto che il dipendente proceda tempestivamente all'impugnazione stragiudiziale.

Infatti, se scopo della forma scritta è di far conoscere al dipendente il licenziamento, quest'ultimo non potrebbe impugnare il provvedimento perché ricevuto, ad esempio, con sms senza inevitabilmente ammettere di averlo ricevuto. In sostanza, la forma scritta – anche se con modalità informatiche – ha raggiunto il suo scopo ed è, dunque, valida.

Ma se il dipendente non impugna e dichiara di non aver ricevuto nulla? Che succede?



Licenziamento valido anche con raccomandata respinta al mittente

Al lavoratore viene annunciato che, a breve, avrà luogo la risoluzione del rapporto di lavoro tramite licenziamento e, conseguentemente, sarà inviata presso la propria abitazione una comunicazione ad hoc – con raccomandata a/r.

Cosa succede se il lavoratore interessato non si attiva per ritirare la raccomandata: ignorare l'arrivo del documento, far finta di niente e non andare alle Poste potrebbe rendere nullo il licenziamento o comunque permette di guadagnare tempo per una eventuale contestazione del recesso?

Il caso è chiaramente quello di chi non viene trovato in casa dal postino, con la conseguenza che la lettera andrà ritirata dal destinatario all'ufficio postale.



La sentenza in esame (n. 15937 del 31 maggio 2023) avente ad oggetto la comunicazione del licenziamento individuale al dipendente, la Cassazione ha spiegato che la comunicazione della scelta datoriale con raccomandata, pur con rinvio della lettera al mittente per compiuta giacenza all'ufficio postale, deve ritenersi comunque valida.

Il caso in particolare aveva a che fare con l'impugnazione del licenziamento da parte di una dipendente, arrivata dopo il termine di 60 giorni dal giorno della notifica del recesso datoriale.

La lavoratrice in corso di causa aveva contestato di non aver mai ricevuto la lettera di licenziamento, ed invece il datore di lavoro – per tutelare le sue ragioni – aveva prodotto al giudice:

- la copia della ricevuta di invio con raccomandata a/r,
- ma non la copia dell'avviso di ricevimento sottoscritto dalla lavoratrice, in quanto la lettera aveva fatto ritorno al mittente per la compiuta giacenza alle Poste.



Secondo quanto ribadito dalla Cassazione **non andare a prendere la lettera di licenziamento in giacenza all'ufficio postale** – se la lettera non viene consegnata direttamente dal postino – non rappresenta un valido escamotage per evitare che la stessa lettera formalizzi il licenziamento.

La legge è chiara sul punto: All'art. 1335 del Codice Civile, in tema di presunzione di conoscenza delle comunicazioni, si trova infatti riportato che:

“La proposta, l'accettazione, la loro revoca e ogni altra dichiarazione diretta a una determinata persona si reputano conosciute nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia”.



Pertanto se il lavoratore o la lavoratrice, nel momento in cui arriva il postino, non si trova presso la sua abitazione, sarà quest'ultimo a mettere **l'avviso di giacenza nella cassetta delle lettere.**

L'effetto è che la raccomandata sarà considerata consegnata proprio in quel momento.

E il destinatario avrà per legge 30 giorni per il ritiro alle Poste.

Nel caso ciò non avvenga, la raccomandata farà ritorno al mittente per la cd. compiuta giacenza e proprio questo sarà prova della regolarità della notifica.

Ciò vale anche per la notifica del licenziamento al dipendente, che sarà dunque pienamente regolare.



In caso di contestazioni al mittente sarà sufficiente provare l'effettivo invio della lettera e l'esistenza del timbro che attesta la compiuta giacenza.

Sarà invece compito del destinatario della missiva dare la prova – non facile – di non aver potuto avere conoscenza tempestiva della comunicazione.

Se il lavoratore o la lavoratrice non ritira la lettera di licenziamento presso le Poste, il recesso sarà comunque ritenuto valido.

Ed è proprio questa la conclusione a cui è giunta la Corte di Cassazione, con la sentenza citata: **il licenziamento sarà regolare**, ed infatti la donna della vicenda a cui il provvedimento giudiziario si riferisce non ha potuto così opporsi al recesso per la sopravvenuta scadenza del termine.



Come chiarito dalla Cassazione, il fatto di non voler ritirare la missiva rappresenta una sorta di effetto 'boomerang' per il destinatario – il lavoratore licenziato – che, non sapendo il contenuto della comunicazione, farà scadere i termini per contestare il licenziamento.

Peraltro la Corte ha confermato i giudizi di merito in primo e secondo grado, che già non avevano accolto le richieste della lavoratrice – ritenendo invece valida la comunicazione del licenziamento per raccomandata presso il domicilio della lavoratrice.

La lavoratrice non era stata in grado di dimostrare la sua mancanza di responsabilità nel non sapere della comunicazione del recesso e, per questo, i magistrati lungo tutto l'iter di causa non hanno considerato sufficiente la mera sua affermazione di non sapere dell'atto.

Così la Cassazione ha ritenuto di poter applicare la presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 Codice Civile sopra citato.

La contestazione del licenziamento deve essere fatta entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione e, comunque, quest'ultima si considera compiuta regolarmente nonostante il non ritiro alle Poste.

Inoltre, se il postino dovesse bussare alla porta per dare la lettera del datore di lavoro con il licenziamento, non sarà un valido escamotage rifiutarla.

La lettera, restituita al mittente con la dicitura 'rifiutata', potrà comunque esplicitare i suoi effetti.

Sarà considerata consegnata e la comunicazione di licenziamento sarà effettiva dal giorno stesso in cui è arrivato il postino.

Compiuta giacenza

Si parla di **"compiuta giacenza" quando** il destinatario di una raccomandata (o di un atto giudiziario) è assente al momento della consegna e, pur avendo ricevuto il c.d. "avviso di giacenza" (ossia l'avviso che troviamo nella cassetta delle lettere in cui c'è scritto che in nostra assenza è stato effettuato il tentativo di consegna di una raccomandata o di un atto giudiziario), non è andato poi a ritirare la raccomandata o l'atto entro il termine indicato.

In tal caso la raccomandata o l'atto si considerano regolarmente consegnati e notificati al destinatario.

Quando si perfeziona la compiuta giacenza

Se tale comunicazione è offerta, **la compiuta giacenza si perfeziona una volta che siano decorsi trenta giorni o dieci giorni** dalla data in cui, rispettivamente, la raccomandata o l'atto giudiziario, dopo il tentativo di consegna, sono posti a disposizione del cittadino per il ritiro presso gli appositi uffici.

Grazie per l'attenzione

