Arcidiocesi di Milano

“I venerdì dell’Avvocatura”

Il contratto di lavoro a tutele crescenti
D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015

13 marzo 2015
Curia Arcivescovile
Piazza Fontana, 2 - Milano

Il contratto di lavoro a tutele crescenti - Introduzione

I principi della legge delega: art. 7

LEGGE DELEGA 10 DICEMBRE 2014, N. 183
(seconda fase del Jobs Act)

Delega al Governo per la riforma de:

- gli ammortizzatori sociali (D.Lgs. n. 22 del 4 marzo 2015),
- i servizi per il lavoro e delle politiche attive (D.Lgs. n. 22 del 4 marzo 2015),
- il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015).

Il contratto di lavoro a tutele crescenti - Introduzione

Le fonti: art 7, L. n. 183/2014

7. Allo scopo di **rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro** da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di **riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo** e di **rendere più efficiente l'attività ispettiva**, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti princìpi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:

Il contratto di lavoro a tutele crescenti - Introduzione

Le fonti: art 7 L. n. 183/2014

… nel rispetto dei seguenti princìpi e criteri direttivi:

c) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

Il contratto di lavoro a tutele crescenti - Introduzione

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

Decreto Legislativo n. 23 del 4 marzo 2015

"DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183"

Il recesso unilaterale – La storia

Il recesso unilaterale nel contratto a tempo indeterminato

1942 – Codice Civile – Norma generale

Art. 2118 Recesso dal contratto a tempo indeterminato
Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità.

Il recesso unilaterale – La storia

Il recesso unilaterale nel contratto a tempo indeterminato

1966 – L. n. 604 del 15 luglio 1966 (introduce limiti al licenziamento)

1. Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento, e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per **giusta causa** ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per **giustificato motivo**. (versione 1966)

Il recesso unilaterale - La storia

Il recesso unilaterale nel contratto a tempo indeterminato

1966 – L. n. 604 del 15 luglio 1966 (introduce limiti al licenziamento)

3. Il licenziamento per **giustificato motivo** con preavviso è determinato da

- **un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore** di lavoro ovvero
- da **ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa**. (versione 1966)

Il recesso unilaterale - La storia

Il recesso unilaterale nel contratto a tempo indeterminato

1966 – L. n. 604 del 15 luglio 1966 (introduce limiti al licenziamento)

4. Il licenziamento determinato da ragioni di **credo politico** o **fede religiosa**, dell'**appartenenza ad un sindacato** e dalla **partecipazione ad attività sindacabili** è **nullo**, indipendentemente dalla motivazione adottata. (versione 1966)

Il recesso unilaterale - La storia

Il recesso unilaterale nel contratto a tempo indeterminato

1966 – L. n. 604 del 15 luglio 1966 (introduce limiti al licenziamento)

8. Quando risulti accertato che **non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa** o **per giustificato motivo**, il datore di lavoro **è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro** entro il termine di tre giorni **o,** in mancanza, **a risarcire il danno versando una indennità** da un minimo di cinque ad un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione, avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro ed al comportamento delle parti. (versione 1966)

Il recesso unilaterale - La storia

Il recesso unilaterale nel contratto a tempo indeterminato

1966 – L. n. 604 del 15 luglio 1966 (introduce limiti al licenziamento)

11. Le disposizioni della presente legge **non si applicano ai datori di lavoro che occupano fino a trentacinque dipendenti** e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65° anno di età, fatte salve le disposizioni degli articoli 4 e 9. (versione 1966)

Il recesso unilaterale - La storia

Il recesso unilaterale nel contratto a tempo indeterminato

1970 – L. n. 300 del 20 maggio 1970 (introduce limiti al licenziamento)

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, **il giudice**, con la sentenza con cui **dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della legge predetta** [*difetta la forma scritta*] o **annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo** ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, **ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro**. (versione 1970)

Il recesso unilaterale - La storia

Il recesso unilaterale nel contratto a tempo indeterminato

1970 – L. n. 300 del 20 maggio 1970 (introduce limiti al licenziamento)

18. […] **Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subìto per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente**. In ogni caso, la misura del risarcimento **non potrà essere inferiore a cinque mensilità** di retribuzione, […]. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto. (versione 1970)

Il recesso unilaterale – I casi

Il Licenziamento illecito (discriminatorio, nullo, inefficace)
Prima del 7 marzo 2015

- L. n. 604 del 15 luglio 1966
- L. n. 300 del 20 maggio 1970, art. 18

Il recesso unilaterale – I casi

Il Licenziamento illecito (discriminatorio, nullo, inefficace)
Prima del 7 marzo 2015

1970 – L. n. 300 del 20 maggio 1970

1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché **discriminatorio** […], ovvero intimato in **concomitanza col matrimonio** […], o in **violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54**, […] D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, […], ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, **ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavor**o, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. […]. **Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale**. (modifica L. Fornero 92/12)

Il recesso unilaterale - I casi

Il Licenziamento illecito (discriminatorio, nullo, inefficace)
Prima del 7 marzo 2015

Il licenziamento **illecito**

perché **discriminatorio – nullo – inefficace**

è sanzionato con la stabilità reale del posto di lavoro

<u>a prescindere dalle dimensioni del datore di lavoro.</u>

Il recesso unilaterale - I casi

Il Licenziamento illegittimo
(giustificato motivo soggettivo e giusta causa)
Prima del 7 marzo 2015

1970 – L. n. 300 del 20 maggio 1970

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che **non ricorrono gli estremi** del **giustificato motivo soggettivo** o della **giusta causa** addotti dal datore di lavoro, **per insussistenza del fatto contestato** ovvero perché **il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa** sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, **annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro** di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria […]. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione. (modifica L. Fornero 92/12).

Il recesso unilaterale - I casi

Il Licenziamento illegittimo
(giustificato motivo soggettivo e giusta causa)
Prima del 7 marzo 2015

Il licenziamento **illegittimo**

per carenza di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa

per insussistenza del fatto contestato o perché **il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa**

è sanzionato con la reintegra (stabilità reale del posto di lavoro)

solo se il datore di lavoro impiega un certo numero di dipendenti (art. 8).

Il recesso unilaterale - I casi

Il Licenziamento illegittimo
(giustificato motivo soggettivo e giusta causa)
Prima del 7 marzo 2015

1970 – L. n. 300 del 20 maggio 1970

5. Il giudice, **nelle altre ipotesi** in cui accerta che **non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo** o della **giusta causa** addotti dal datore di lavoro, **dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva** determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo. (modifica L. Fornero 92/12).

Il recesso unilaterale - I casi

Il Licenziamento illegittimo
(giustificato motivo soggettivo e giusta causa)
Prima del 7 marzo 2015

Il licenziamento **illegittimo**

per carenza di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa

per altri motivi

è valido
ma il giudice commina una sanzione di natura pecuniaria

solo se il datore di lavoro impiega un certo numero di dipendenti (art. 8).

Il recesso unilaterale - I casi

Il Licenziamento illegittimo
(giustificato motivo oggettivo)
Prima del 7 marzo 2015

1970 – L. n. 300 del 20 maggio 1970

7. Il giudice applica la **medesima disciplina di cui al quarto comma** [*stabilità reale*] nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli artt. 4, co. 4, e 10, co.3, della L. 12 marzo 1999, n. 68, **per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore**, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. **Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo**; […]. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo. (modifica L. Fornero 92/12).

Il recesso unilaterale - I casi

Il Licenziamento illegittimo
(giustificato motivo oggettivo)
Prima del 7 marzo 2015

1970 – L. n. 300 del 20 maggio 1970

7. […] **nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo [*oggettivo*]**, il giudice **applica la disciplina di cui al quinto comma** [*solo indennità e licenziamento valido*] In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, […]. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo. (modifica L. Fornero 92/12).

Il recesso unilaterale - I casi

Il Licenziamento illegittimo
(giustificato motivo oggettivo)
Prima del 7 marzo 2015

Il licenziamento **illegittimo**

per carenza di giustificato motivo oggettivo

è valido ma il giudice commina una sanzione di natura pecuniaria

solo se il datore di lavoro impiega un certo numero di dipendenti (art. 8).

Il recesso unilaterale – La giustificazione e gli effetti

Il Licenziamento può essere riconosciuto:

Tipologia	Causa	Effetti
Legittimi	ricorrono tutte le condizioni previste dalla normativa	Il licenziamento è valido e non sono comminate sanzioni pecuniarie

Il recesso unilaterale – La giustificazione e gli effetti

Il Licenziamento può essere riconosciuto:

Tipologia	Giustificazione (L. 108/90 – 604/66 – 300/70)
Discriminatorio	• credo politico e fede religiosa • appartenenza ad un sindacato o attività sindacale • razza, nazionalità, lingua, provenienza geografica • età • genere • orientamento sessuale • convinzioni personali

È considerato particolarmente «odioso»

Il recesso unilaterale – La giustificazione e gli effetti

Il Licenziamento può essere riconosciuto:

Tipologia	Giustificazione
Nullo	• Licenziamento per causa di matrimonio della lavoratrice: dal giorno delle pubblicazioni a un anno dopo la celebrazione (art. 35, D.Lgs n. 198/2006) • Licenziamento intimato alla lavoratrice madre: dal concepimento fino all'anno di vita. La tutela è estesa in alcuni casi anche al padre lavoratore (art. 54 co. 1 e 7, D.Lgs n. 151/2001) • Licenziamento causato dalla domanda o fruizione del congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 co. 6, D.Lgs n. 151/2001)

È considerato particolarmente «odioso»

Il recesso unilaterale – La giustificazione e gli effetti

Il Licenziamento può essere riconosciuto:

Tipologia	Giustificazione
Inefficace	• Licenziamento orale (L.n. 604/1966)

È considerato inesistente

Il recesso unilaterale – La giustificazione e gli effetti

Il Licenziamento può essere riconosciuto:

Tipologia	Giustificazione
Illecito	• Per carenza di «giusta causa». Si intende il verificarsi di un fatto che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (c.d. licenziamento in tronco) (art. 2119 cod. civ.).
	• Per carenza di «giustificato motivo soggettivo». Si intende un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (art. 3, L. n. 604/66).
	• Per carenza di «giustificato motivo oggettivo». Si intendono ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (art. 3, L. n. 604/66).

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Il campo di applicazione (art. 1, D.Lgs. n. 23/15)

Il nuovo regime si applica a **operai**, **impiegati** o **quadri**, assunti con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (7 marzo 2015)**

Fine dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (che rimane in vigore solo per i contratti stipulati prima del 7 marzo 2015)

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Il campo di applicazione (art. 1, D.Lgs. n. 23/15)

Il nuovo regime si applica anche:

in caso di **conversione**, a partire dal 7 marzo 2015, **di un contratto a tempo determinato o di un contratto di apprendistato in un contratto a tempo indeterminato**.

se il datore di lavoro, **in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato** avvenute dopo l'entrata in vigore del presente decreto, **supera i 15 dipendenti**; ciò significa che il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto (cd «piccole imprese in crescita») – art. 1, co. 3.

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Il licenziamento discriminatorio (art. 2, D.Lgs. n. 23/15)

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché **discriminatorio** a norma dell'*articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni, […], **ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro**, indipendentemente dal motivo formalmente addotto.

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Il licenziamento nullo (art. 2, D.Lgs. n. 23/15)

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento **perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge**, […], **ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro**, indipendentemente dal motivo formalmente addotto.

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Il licenziamento discriminatorio, nullo o inefficace - Risarcimento

Risarcimento.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, **il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore** per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, **stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione** di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento **non potrà essere inferiore a cinque mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Il licenziamento illegittimo per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) e giusta causa (art. 3, D.Lgs. n. 23/2015)

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui **risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa**, il giudice **dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo **pari a due mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità**.

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Il licenziamento illegittimo per insussistenza del fatto alla base del giustificato motivo soggettivo e giusta causa (art. 3, D.Lgs. n. 23/2015)

2. Esclusivamente nelle ipotesi di **licenziamento per giustificato motivo soggettivo** o per **giusta causa** **in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato** al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, **il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro **e al pagamento di un'indennità risarcitoria**. […]
In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione **non può essere superiore a dodici mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Il licenziamento illegittimo per carenza della motivazione o violazione della procedura (art. 4, D.Lgs. n. 23/2015)

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con **violazione del requisito di motivazione** di cui all'articolo 2, co. 2, della L n. 604 del 1966 **o della procedura** di cui all'articolo 7 della L n. 300 del 1970, il giudice **dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo **pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità**, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto.

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Offerta di conciliazione (per tutti i casi di licenziamento)
(art. 6, D.Lgs. n. 23/2015)

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge**, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento**, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'*articolo 76 del D.Lgs. n. 276/03*, **un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento** per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. **L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta**.

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Computo e misura delle indennità per frazioni di anno (art. 8, D.Lgs. n. 23/2015)

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza
(art. 9, D.Lgs. n. 23/2015)

1. Ove il datore di lavoro **non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18**, ottavo e nono comma, della *legge n. 300 del 1970*, **non si applica l'articolo 3, comma 2** [*insussistenza del fatto materiale*], **e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti** dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, **è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.**
2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Il recesso unilaterale – Le tutele crescenti

Licenziamento collettivo
(art. 10, D.Lgs. n. 23/2015)

Art. 10. Licenziamento collettivo

1. In caso di **licenziamento collettivo** ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato **senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2** del presente decreto. **In caso di violazione delle procedure** richiamate all'articolo 4, comma 12, **o dei criteri di scelta** di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, **si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.**

STRUMENTI DI AGGIORNAMENTO

IN LIBRERIA

La gestione e l'amministrazione della parrocchia

STAMPA INVIA AD UN AMICO PAGINA PRECEDENTE FACEBOOK TWITTER

Il volume si rivolge ai *sacerdoti*, ma soprattutto ai *collaboratori parrocchiali* e ai *professionisti*.
Per il parroco, quale legale rappresentante e amministratore della parrocchia, è una opportunità per conoscere i profili e gli adempimenti essenziali da tenere presenti nell'amministrare la parrocchia.
Per i suoi collaboratori – e tra essi i primi sono i membri del Consiglio per gli affari economici della parrocchia – e per i professionisti (commercialisti, avvocati, ingegneri, geometri, ragionieri, consulenti del lavoro, ecc.) questo volume vuole essere sia un percorso che introduce alla conoscenza giuridica di quel particolare (e spesso travisato) soggetto che è la parrocchia, sia uno strumento che con fondata autorevolezza indica criteri sicuri con i quali interpretare e applicare la normativa canonica e civile. Fatta comunque salva la competenza riconosciuta al Vescovo diocesano di emanare norme particolari cui le parrocchie devono attenersi, i contenuti del testo (in primis quelli che trattano della materia tributaria) molto difficilmente potrebbero essere disattesi senza correre il rischio di aver posto atti illeciti e sanzionabili.

Presentazione del volume

Indice

Prefazione a cura di mons. Carlo Maria Redaelli

Premessa di mons. Mauro Rivella

STRUMENTI DI AGGIORNAMENTO

EX LEGE

Presentazione

ExLege, trimestrale a cura dell'Avvocatura della diocesi di Milano, è una rivista destinata in particolare ai parroci, ai membri dei consigli per gli affari economici e agli amministratori degli enti ecclesiastici, che offre orientamenti e indicazioni precise circa la gestione delle parrocchie e degli altri soggetti che vi gravitano intorno, con la tranquillità di essere a "norma di legge"

STAMPA INVIA AD UN AMICO PAGINA PRECEDENTE FACEBOOK TWITTER

ExLege, rivista trimestrale curata dell'Avvocatura della diocesi di Milano ed edita dalla società Itl srl, si inserisce nell'impegno che la diocesi ambrosiana ha assunto, seguendo le indicazioni emerse nel 47° Sinodo diocesano, di informazione e formazione degli operatori presenti nelle parrocchie.

È destinata in primis ai parroci, ai membri dei consigli per gli affari economici, agli amministratori degli enti ecclesiastici (diocesi, seminari, provincie religiose, case religiose), nonché ai professionisti che assistono tali enti, ma si rivolge anche a tutti i soggetti del mondo non profit e agli enti non commerciali che possono operare in stretto contatto con la parrocchia (associazioni sportive, organizzazioni di volontariato, consultori, onlus, ecc.).

Scopo della rivista è quello di offrire precisi orientamenti e chiare indicazioni in ordine all'amministrazione e alla gestione delle parrocchie, ma anche, in generale, degli enti ecclesiastici e degli altri soggetti che vi gravitano intorno, con la tranquillità di essere a norma di legge (da qui la scelta del titolo *exLege*).

Tali finalità vengono conseguite attraverso la costante e puntuale presentazione delle novità relative alla normativa ecclesiastica, civile e tributaria, la lettura critica e pratica di temi e istituti di particolare rilevanza, la pubblicazione di documenti, elaborati da altri soggetti, che possono avere interesse per gli enti ecclesiastici.

Ogni fascicolo è accompagnato dal supplemento Le guide operative che riprende in forma monografica una serie di argomenti già trattati nella rivista con lo scopo di fornirne un quadro completo, sintetico e, soprattutto, pratico.

La rivista viene diffusa per abbonamento ed è acquistabile presso le librerie cattoliche; è presente anche on line (portale della diocesi di Milano), dove possono essere consultate tutte le annate precedenti a quella in corso di pubblicazione. Dell'annata in corso viene invece offerto un abstract degli articoli e l'intero testo del supplemento *Le guide operative*.

L'archivio della rivista è disponibile all'indirizzo www.chiesadimilano.it/exlege sono scaricabili i numeri completi delle annate arretrate dell'annata in corso è scaricabile il sommario e l'abstract

STRUMENTI DI AGGIORNAMENTO

chiesadimilano / Comunicazione / Periodici / Ex Lege / Guide operative /

Elenco completo

Guide operative. Le raccolte occasionali di fondi. A cura di Patrizia Clementi (Numero 1/2013)

Guide operative. Il nuovo lavoro accessorio. A cura di Patrizia Clementi (Numero 2/2012)

Guide operative.I contribuenti minimi e gli "ex minimi". A cura di P. Clementi (Numero 1/2012)

Guide operative. Concessione a terzi di spazi parrocchiali. A cura di P. Clementi (Numero 4/2011)

Concessioni a terzi di spazi parrocchiali.
A cura di L. Simonelli (Numero 3/2011)

Diritti reali, usufrutto, uso abitazione. A cura di P.Clementi, E. Mapelli (Numero 2/2011)

La rivalutazione dei terreni e delle aree edificabili. A cura di Patrizia Clementi (Numero 1/2011)

La detrazione del 55% per le spese di riqualificazione energetica degli edifici (Numero 3-4/2010)

Diritto di superficie. Di Patrizia Clementi, Marina Dellanoce, Elisabetta Mapellli (Numero 1-2/2010)

Lavoro e oratorio estivo a cura di Patrizia Clementi, Lorenzo Simonelli (Numero 4/2009)

Le successioni a cura di Patrizia Clementi, Marina Dellanoce, Elisabetta Mapelli (Numero 3/2009)

La comunicazione dati delle associazioni: "Modello EAS" a cura di Patrizia Clementi (Numero 2/2009)

Il lavoro accessorio a cura di Patrizia Clementi (Numero 1/2009)

Il lavoro subordinato a cura di Giancarlo Esposti (Numero 3 - 4/2008)

Il testamento del sacerdote a cura di Lorenzo Simonelli (Numero 1- 2/2008)

Classificazione delle attività economiche Codici attività ATECO2007.Patrizia Clementi(Numero 4/2007)

Manutenzioni sugli immobili: aliquote IVA a cura di Patrizia Clementi (Numero 3/2007)

Gli enti ecclesiastici e il repertorio economico amministrativo (REA).L.Simonelli (Numero 2/2007)

Locazioni particolari a cura di Patrizia Clementi, Elisabetta Mapelli (Numero 1/2007)

Contratto di locazione di immobili ad uso abitativo e ad uso diverso (Numero 4/2006)

All'indirizzo www.chiesadimilano.it/exlege sono scaricabili tutte le Guide Operative allegate alla rivista, comprese quelle dell'anno in corso

STRUMENTI DI AGGIORNAMENTO

Il "Consulente Non Profit" è un inserto di Avvenire. Esce l'ultimo mercoledì di ogni mese (ad esclusione dei mesi di luglio, agosto e dicembre)

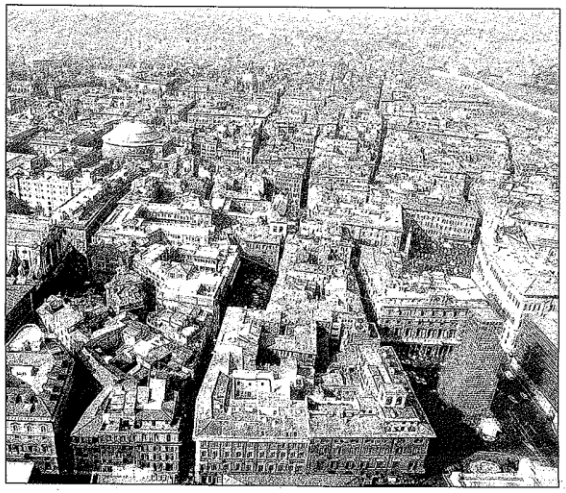
NON PROFIT

il CONSULENTE
PER GLI ENTI NON COMMERCIALI

SUPPLEMENTO AL N. 281 DI AVVENIRE DI MERCOLEDÌ 27 NOVEMBRE 2013

PRESENTAZIONE DEL NUMERO

Si avvicina il termine per il versamento del saldo IMU e i contribuenti, enti non commerciali compresi, sono in difficoltà ad adempiere a questo obbligo, non solo per motivi finanziari, ma anche per le incertezze che ancora caratterizzano questa imposta. In questo numero cerchiamo di offrire gli elementi che possono aiutare ad affrontare questo appuntamento.
Illustriamo inoltre un interessante documento, le "Linee guida per il sostegno a distanza di minori e giovani", a suo tempo redatte dall'Agenzia per le Onlus e ora adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che, con il 4 ottobre 2013, ha invitato gli enti del terzo settore ad aderire alle Linee Guida attraverso l'iscrizione in un apposito elenco nazionale del Sostegno a Distanza (SaD).
Un ampio spazio viene dedicato alla presentazione delle nuove linee guida per la rendicontazione del 5 per mille, adempimento importante e da valorizzare.
Continuiamo la presentazione sinottica di diverse tipologie di associazioni: questo mese si tratta delle associazioni di promozione sociale e dello organizzazioni di volontariato.
Infine, un articolo di carattere gestionale sul significativo mondo delle opere sanitarie.
(P.Clem.)



Gli enti non profit alle prese, tra molte incertezze, con il versamento dell'imposta. Ma i modelli non sono predisposti

Calcolo dell'Imu, la volata finale

Il saldo entro il 16 dicembre. Solo una settimana per fare i conti

LORENZO SIMONELLI E PATRIZIA CLEMENTI

Il 16 dicembre scade il termine per il versamento del saldo dell'IMU e gli enti dovranno fare i conti con una serie di incertezze che rendono l'appuntamento piuttosto problematico. Nel corso dell'anno siamo più volte tornati sull'argomento per affrontare i diversi aspetti di questa imposta dall'applicazione così complessa; si vedano i numeri di gennaio e di maggio sulla dichiarazione, quello di marzo sull'esenzione per gli immobili concessi in comodato e quello di giugno dove abbiamo presentato le domande più frequenti sull'argomento.

Sette giorni per calcolare l'imposta. Un primo problema, che gli enti condividono con tutti gli altri contribuenti, è costituito dalla necessità di aspettare fino al 9 dicembre per conoscere le aliquote dell'imposta.

Infatti, in conseguenza del differimento dal 30 settembre al 30 novembre del termine per l'approvazione del bilancio di previsione disposto dall'articolo 8 del D.L. 102/2013, i comuni hanno tempo fino alla fine del mese di novembre per approvare le aliquote, le detrazioni e i regolamenti ai fini IMU. Inoltre, la legge 124 del 28 ottobre 2013, che ha convertito il decreto 102, ha stabilito che le delibere e i regolamenti IMU acquisiscono efficacia a decorrere dalla pubblicazione sul sito istituzionale di ciascun comune, pubblicazione che deve avvenire, per l'anno 2013, entro il 9 dicembre prossimo. In caso di mancata pubblicazione entro questo termine, si applicano gli atti adottati per l'anno 2012. È evidente la difficoltà di provvedere in soli sette giorni a reperire le delibere dai siti dei comuni e a esaminare i regolamenti, verificare le aliquote, ricalcolare l'imposta, detrarre quella già versata e determinare l'ammontare del versamento a saldo.

La mancanza della dichiarazione. Gli enti non commerciali si trovano a dover affrontare anche un'ulteriore e specifica difficoltà: sono ancora in attesa del modello di dichiarazione e di puntuali indicazioni circa la disciplina per la tassazione proporzionale degli immobili utilizzati in maniera mista, cioè sia per attività esenti che per attività imponibili. La Risoluzione 1/DF dello scorso 11 gennaio, nello stabilire che gli enti non commerciali non possono usare il modello di dichiarazione valido per tutti gli altri soggetti ha infatti chiarito che questi enti *«devono attendere la successiva emanazione del decreto di approvazione dell'apposito modello di dichiarazione, in cui verrà indicato anche il termine di presentazione della stessa»*. A poco più di due settimane dal saldo, però, il modello non è ancora stato predisposto.

A questo proposito ci sembrano utili due precisazioni. La prima: il modello specifico riguarda non tutti gli enti non profit, ma solo quelli "non commerciali", solo quelli, cioè che rispondono ai requisiti dell'articolo 73, c. 1, lett. c) del D.P.R. 917/1986; gli enti non profit che hanno perso la qualifica di enti non commerciali devono utilizzare il modello già emanato (che doveva essere presentato entro il 30 giugno scorso).

La seconda precisazione riguarda la richiesta che alcuni comuni avanzano: presentare la dichiarazione utilizzando il modello valido per gli altri soggetti; richiesta alla quale, a nostro parere, gli enti non commerciali non devono aderire perché oltre a non essere il modello previsto dalla norma (che ne prevede uno specifico, come confermato dalla Risoluzione 1/DF) non consente di dichiarare gli immobili in uso promiscuo.

Proprio la mancanza del modello di dichiarazione deve suggerire agli enti la necessità di redigere dei prospetti nei quali riportare i dati catastali dei propri immobili, l'utilizzo a cui sono destinati, il calcolo della base imponibile e quello dell'imposta, con indicazione dell'aliquota applicata. È utile che nel prospetto siano indicati anche gli immobili che hanno diritto all'esenzione e l'utilizzo che la giustifica. Questo servirà ad avere tutti i dati nel momento in cui sarà emanato il modello di dichiarazione, ma anche a custodire gli elementi che consentono di motivare il proprio comportamento e a contestare eventuali richieste da parte dei comuni.

continua a pagina 2

a cura di
PATRIZIA CLEMENTI
con la collaborazione di: GIAN MARIO COLOMBO - ANDREA GAMBA - LIVIA MARTINELLI - FLAVIO PIZZINI - CARLO REDAELLI - SERGIO RICCI - GIOVANNA ROSSI - MAURIZIO SETTI - ROBERTO ZAMBIASI.
Coordinatore MASSIMO CALVI