

GUIDA ALLE PAGHE

2018
9

SETTEMBRE

ANNO XIV - Settembre 2018, n. 9 - Direzione e redazione Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 20142 MILANO
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



PAGHE

- Recesso anticipato dal contratto a termine in busta paga
- Policy in materia di trasfertismo
- Busta paga dei marittimi

PROCEDURE DEL PERSONALE

- Distacco e codatorialità in presenza di contratto di rete
- Licenziamenti: raddoppia il ticket
- Apprendistato: formazione di base e trasversale
- Intervento del socio nella crisi di cooperativa
- Adempimenti in materia di infortuni sul lavoro

PARERE PROFESSIONALE

- Appalti e contrattazione collettiva: il rispetto del contratto leader

AGENDA

- Contratti collettivi

DATI TABELLARI

- Tfr e crediti di lavoro

SCHEDE CCNL

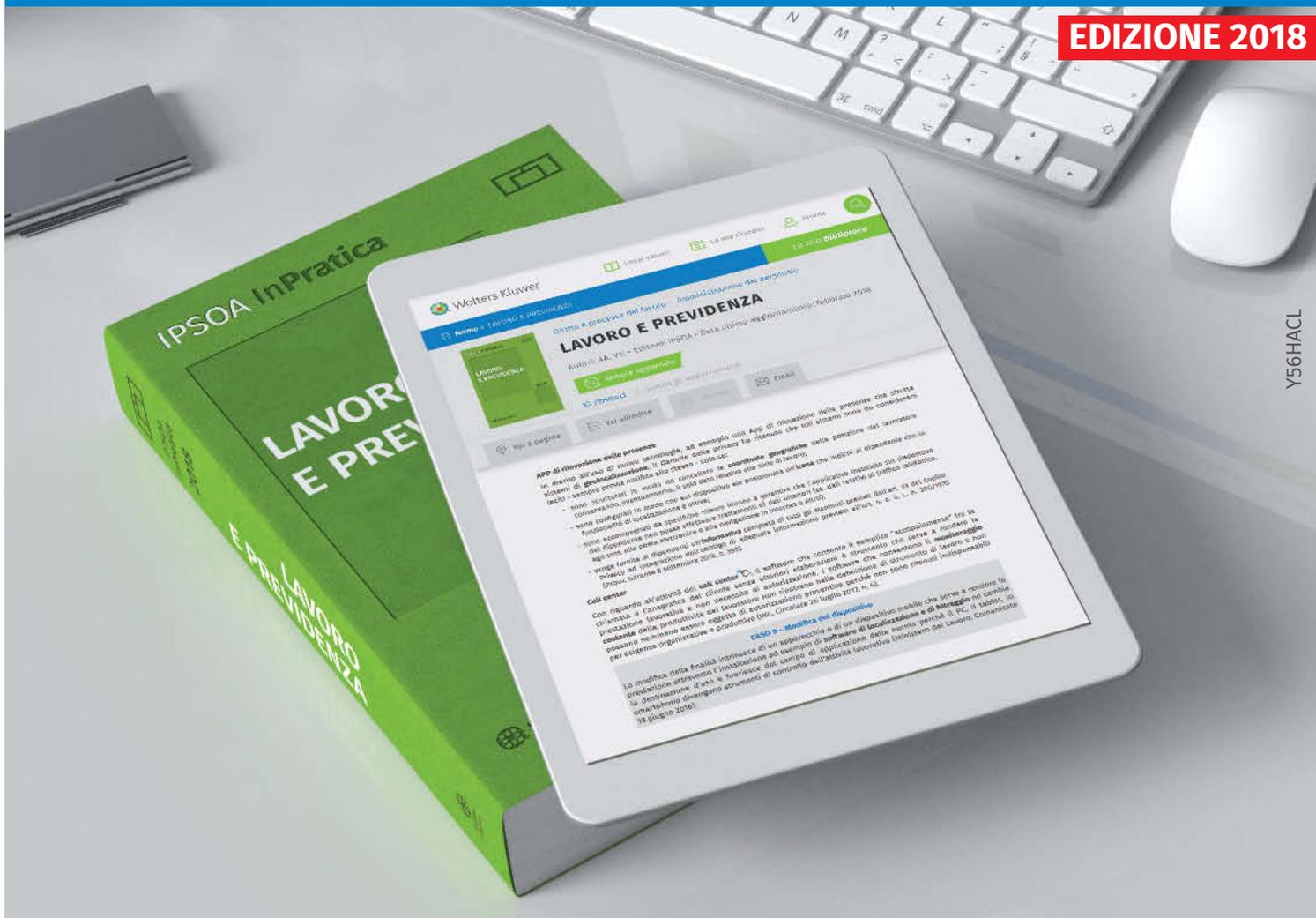
- Gomma e Plastica - Aziende industriali
- Metalmeccanica - Aziende industriali



IPSOA InPratica LAVORO è disponibile!

EDIZIONE 2018

Y56HACL



Testo digitale sempre aggiornato

Modifiche immediatamente visibili

Testo integrale di norme e interpretazioni

Integrato con One|FISCALE per approfondire



ACQUISTALO SUBITO! www.ipsoa.it/lavoroinpratica - Tel. 02.45435207
Cerca il tuo consulente editoriale su shop.wki.it/agenzie
Visita le migliori librerie professionali

Sommario

Paghe	Recesso anticipato dal contratto a termine in busta paga	
	Paola Bernardi Locatelli _____	529
	Policy in materia di trasferto	
	Fabrizio Valerio Battaglia, Matteo Cesari, Matteo Zangrillo _____	535
	Busta paga dei marittimi	
	Alessandro Albano _____	540
Procedure del personale	Distacco e codatorialità in presenza di contratto di rete	
	Paolo Montenegro _____	549
	Licenziamenti: raddoppia il ticket	
	Bartolomeo La Porta _____	553
	Apprendistato: formazione di base e trasversale	
	Stefano Carotti _____	557
	Intervento del socio nella crisi di cooperativa	
Dario Vedani _____	563	
	Adempimenti in materia di infortuni sul lavoro	
	Ernesto Murolo _____	569
Parere professionale	Appalti e contrattazione collettiva: il rispetto del contratto leader	
	Pasquale Staropoli _____	575
Agenda contratti	Contratti collettivi _____	578
	Tfr e crediti di lavoro _____	589
Dati tabellari		
Schede contratti	Gomma e Plastica – Aziende industriali	
	Metalmeccanica – Aziende industriali	

Si segnala che le opinioni espresse dai Funzionari dei Ministeri e dell'Inps non sono vincolanti per l'Amministrazione di appartenenza.

Guida alle Paghe

Mensile di consulenza
per le paghe
e le procedure del personale

Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia
<http://www.ipsoa.it>

Direttore Responsabile
Giulietta Lemmi

Direzione scientifica
Massimo Brisciani

Redazione
Roberta Antonelli, Federica Calcagno,
Stefano Minardi, Massimo Mutti,
Evelina Pisu, Barbara Settimi

Realizzazione grafica
Ipsa

Fotocomposizione
Integra Software Services Pvt. Ltd.

Stampa
GECA S.r.l.
Via Monferrato, 54-20098 San Giuliano Milanese (MI)
Tel. 02 99952

Autorizzazione
Autorizzazione Tribunale di Milano n. 732
del 18 ottobre 2004
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa – Spedizione in
abbonamento Postale – D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

Contributi redazionali

Per informazioni in merito a contributi, articoli ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:
Ipsa Redazione Guida alle Paghe
Tel. 02 82476.550 – Fax 02 82476.227
e-mail: redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it
Casella Postale 12055 – 20120 Milano

Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o telefonare a:

Ipsa Servizio Clienti

Tel. 02 82476.1 – Fax 02 82476.799
Serviziorepostaaautomatica:
Tel. 0282476.999
Casella postale 12055 – 20120 Milano

Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

Pubblicità:

 **Wolters Kluwer**

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

Abbonamenti

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare: gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi entro 60gg. prima della data di scadenza a mezzo raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.
Servizio Clienti: tel. 02.824761 - e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it - www.ipsoa.it/servizioclienti

Indirizzo internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com.

Italia

Abbonamento annuale: € 225,00

Esteri

Abbonamento annuale: € 450,00

Prezzo copia € 26,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso all'atto della richiesta

Distribuzione

Vendita esclusiva per abbonamento.

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)", La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati e custoditi su database elettronici situati nel territorio nazionale e di Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE), o paesi terzi che garantiscono un adeguato livello di protezione dei dati. Wolters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento, utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica potrebbero essere anche utilizzati ai fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli della presente vendita. Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l. l'accesso ai dati personali che La riguardano, nonché la rettifica, la cancellazione per violazione di legge, la limitazione o l'opposizione al loro trattamento ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali. Lei ha, inoltre, il diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento, senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca, nonché di proporre reclamo all'Autorità Garante per il trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016. L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone autorizzate al trattamento è consultabile presso la sede di Wolters Kluwer Italia S.r.l. - Via dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 - 20142 Milano (MI).

Recesso anticipato dal contratto a termine in busta paga

Paola Bernardi Locatelli - *Consulente del lavoro*

	Risoluzione del contratto a termine
Risoluzione alla scadenza	Generalmente il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue di diritto alla scadenza del termine stabilito dal contratto di lavoro, senza che sia necessario che le parti diano un preavviso o una comunicazione formale.
Proroga o trasformazione	Entro la scadenza del rapporto a termine è possibile prorogare il contratto – per un massimo di 5 proroghe complessive - o trasformarlo a tempo indeterminato.
Recesso anticipato	Infine può accadere che le parti recedano anticipatamente dal rapporto di lavoro, anche se ciò può avvenire legittimamente, ai sensi dell'art. 2119 c.c. solo per cause di particolare gravità che non consentano, neppure provvisoriamente, la prosecuzione del rapporto, come analizzeremo nel dettaglio di seguito.
	Recesso anticipato per dimissioni
	Dimissioni per giusta causa
	Può essere il lavoratore che decide di rassegnare le dimissioni prima della scadenza del contratto di lavoro a termine.
Giusta causa	Affinché tale risoluzione sia legittima il lavoratore deve essere in possesso di una giusta causa che non consenta la prosecuzione del rapporto.
Onere della prova	Ricordiamo che l'onere della prova della sussistenza del requisito di giusta causa in tal caso è a carico del lavoratore.
Esempi	In giurisprudenza sono state ritenute assistite da giusta causa le dimissioni rassegnate dal lavoratore, tra l'altro, nelle seguenti ipotesi: <ul style="list-style-type: none"> • prolungata omissione del pagamento delle retribuzioni (Trib. Genova, 11 giugno 2004); • grave demansionamento o dequalificazione prolungati nel tempo (Cass. n. 8589/2004); • comportamenti vessatori posti in essere dal datore di lavoro lesivi della dignità e personalità del lavoratore (Trib. Milano, 16 giugno 1999); • gravi ingiurie subite dal lavoratore (Cass. n. 5977/1985); • illegittima modifica unilaterale dell'orario di lavoro (Trib. Bologna, 25 luglio 1987).
Omessa indicazione della giusta causa	L'orientamento giurisprudenziale prevalente ritiene che le dimissioni rassegnate per giusta causa, a differenza di quanto previsto per il caso di licenziamento, non devono necessariamente essere assistite dall'immediatezza e specificità. Ciò significa che il lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa anche senza qualificarle come tali e senza indicare nell'atto di recesso gli estremi della giusta causa addotta a motivo delle dimissioni (Trib. Firenze, 18 ottobre 1996).
Risarcimento del danno	In tal caso, anche secondo parere consolidato della giurisprudenza, che si rifà ai principi generali in tema di inadempimento contrattuale, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno, determinato in misura pari all'ammontare delle retribuzioni che avrebbe percepito se il contratto avesse avuto la durata prevista (Cass. n. 12092/2004).

Cause del recesso

Aliunde perceptum	Sempre secondo diffuso orientamento giurisprudenziale l'importo del risarcimento del danno spettante al lavoratore può essere ridotto qualora il datore di lavoro fornisca la prova del fatto che il lavoratore dopo il recesso abbia percepito una retribuzione da un altro datore di lavoro (cd. <i>aliunde perceptum</i>) o che comunque avrebbe potuto percepirla usando l'ordinaria diligenza nel reperire una nuova occupazione, in applicazione della regola generale posta dall'art. 1227 c.c. (Cass. n. 10043/1996).
Indennità di preavviso	Non è, invece, previsto che sia dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso (Cass. n. 10430/2007).
Orientamenti giurisprudenziali	<p>Dimissioni senza giusta causa</p> <p>In caso di dimissioni prive di giusta causa, non è previsto espressamente dalla legge l'obbligo di risarcimento del danno da parte del lavoratore. La giurisprudenza tuttavia ha ravvisato che il recesso anticipato del rapporto di lavoro a termine per volontà del lavoratore in assenza di una giusta causa sia un inadempimento contrattuale e che pertanto il lavoratore si debba far onere del risarcimento integrale del danno provocato al datore di lavoro.</p>
Risarcimento del danno	Per la quantificazione economica del suddetto danno occorrerà far riferimento alle norme comuni e non alle previsioni del codice civile (art. 2118) in materia di recesso da contratto a tempo indeterminato (Cass. n. 13597/1992). Secondo quanto disposto dall'art. 2118 c.c., dunque, il lavoratore sarebbe tenuto a risarcire il danno al datore di lavoro, salvo che provi che il recesso prima della scadenza è stato determinato da impossibilità sopravvenuta a fornire la prestazione derivante da una causa a lui non imputabile (ad esempio una sopravvenuta inabilità psicofisica o revoca di permessi o autorizzazioni amministrative necessari per svolgere la mansione). Sempre la giurisprudenza ha precisato che il solo preavviso non svincola il lavoratore.
Prassi	Nella prassi, nonostante siano frequenti i casi di dimissioni rassegnate prima della naturale scadenza del contratto da parte del lavoratore, spesse volte a favore di una più stabile occupazione a tempo indeterminato, è assai raro che il datore di lavoro promuova un'azione nei confronti del lavoratore recedente. Spesso o viene trattenuta la retribuzione ancora dovuta al lavoratore o gli viene trattenuto un importo pari al preavviso che egli avrebbe dovuto prestare se il rapporto fosse stato a tempo indeterminato, senza che tale equitativa quantificazione del danno trovi alcuna ragion d'essere, a meno che, come vedremo più avanti, sia previsto così dal contratto collettivo nazionale di riferimento.
Esempio 1	<p><i>Si ipotizzi il caso di un lavoratore, assunto il 1° gennaio 2018 con contratto a tempo determinato scadente in data 31 agosto 2018 presso un'azienda che applica il Ccnl Terziario Confcommercio e inquadrato come impiegato di 2° livello che, in data 31 luglio 2018, rassegna le dimissioni per giusta causa per mancato pagamento di 6 mensilità da parte del datore di lavoro. La retribuzione lorda mensile è pari a € 2.012,44. L'aliquota contributiva Inps a carico del lavoratore è pari al 9,19%.</i></p> <p><i>Il pagamento delle spettanze di fine rapporto dovute a titolo di indennità sostitutiva di ferie, liquidazione dei permessi non goduti e Tfr è posticipato al mese successivo.</i></p>

Busta paga

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA'	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3	
1.477,83	532,54				2,07			
							TOTALE	
							2.012,44	
CODICE	DESCRIZIONE	QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE			
001	RETRIBUZIONE	26	77,40154	2.012,44				
999	INDENNITÀ RECESSO ANTICIPATO RAPPORTO	1	2.347,85	2.347,85				
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID		
4.360,00	400,68					400,68		
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI					CTR FASI	TOT CONTRIBUTI	
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	RESTITUZIONE IRPEF		IRPEF NETTA	
M 3.959,61	1.197,99	23,03		1.174,96			1.174,96	
A							IRPEF TASS SEP	
GG	DETRAZ. LAV.	ULTR. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.		
M							TOTALE COMPETENZE	TOTALE TRATTENUTE
A							4.360,29	1.575,64
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE	
HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL		2.784,65
TFR								
ABI CAB								
NOTE					FIRMA	PERIODO PAGA	LUGLIO 2018	

Descrizione del calcolo dell'indennità dovuta dal datore di lavoro per recesso anticipato

Poiché il lavoratore recede per una giusta causa ricade sul datore di lavoro l'onere del pagamento del periodo non lavorato dal dipendente per recesso anticipato del rapporto a termine. L'indennità per recesso anticipato dovrà essere pari a 1 mensilità in quanto il rapporto di lavoro è cessato con 1 mese di anticipo rispetto alla scadenza prefissata. La mensilità verrà calcolata prendendo come riferimento l'ordinaria retribuzione, maggiorata del rateo di 13^a e 14^a mensilità: € 2.012,44 + (€ 2.012,44 / 12 × 2) = € 2.347,85.

L'importo di norma viene ritenuto utile ai fini del calcolo del Tfr.

Esempio 2

Si riprende l'esempio 1 ipotizzando che il datore di lavoro dimostri che il lavoratore dal 1° agosto 2018 abbia prestato attività lavorativa presso un altro datore di lavoro con retribuzione lorda mensile pari a € 2.000 per 13 mensilità.

Busta paga

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA'	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3	
1.477,83	532,54				2,07			
							TOTALE	
							2.012,44	
CODICE	DESCRIZIONE	QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE			
001	RETRIBUZIONE	26	77,40154	2.012,44				
999	INDENNITÀ RECESSO ANTICIPATO RAPPORTO	1	181,18	181,18				
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID		
2.194,00	201,63					201,63		
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI					CTR FASI	TOT CONTRIBUTI	
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	RESTITUZIONE IRPEF		IRPEF NETTA	
M 1.991,99	487,84	98,75		389,09			389,09	
A							IRPEF TASS SEP	
GG	DETRAZ. LAV.	ULTR. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.		
M							TOTALE COMPETENZE	TOTALE TRATTENUTE
A							2.193,62	590,72
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE	
HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL		1.602,90
TFR								
ABI CAB								
NOTE					FIRMA	PERIODO PAGA	LUGLIO 2018	

Cause del recesso

Descrizione del calcolo dell'indennità dovuta dal datore di lavoro per recesso anticipato

Poiché il lavoratore recede per una giusta causa ricade sul datore di lavoro l'onere del pagamento del periodo non lavorato dal dipendente per recesso anticipato del rapporto a termine. Come abbiamo visto nell'esempio 1) l'indennità per recesso anticipato avrebbe dovuto essere pari a 1 mensilità maggiorata del rateo di 13^a e 14^a mensilità, ossia pari a € 2.347,85. Poiché però il datore di lavoro ha dimostrato che il lavoratore è stato occupato per tutto il mese con una retribuzione pari a € 2.000 per 13 mensilità, al lavoratore dovrà essere riconosciuta solo la differenza tra la retribuzione che avrebbe percepito se avesse terminato il rapporto a termine e la retribuzione effettivamente percepita presso il nuovo datore di lavoro. Pertanto:

- retribuzione effettivamente percepita ad agosto: € 2.000 × 13 / 12 = € 2.166,67
- retribuzione che avrebbe percepito: € 2.347,85
- differenza = € 2.347,85 – € 2.166,67 = € 181,18.

L'importo di norma viene ritenuto utile ai fini del calcolo del Tfr.

Recesso anticipato per licenziamento**Licenziamento per giusta causa o impossibilità sopravvenuta****Giusta causa**

Anche il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo determinato prima della scadenza del termine prefissato esclusivamente in caso di giusta causa oppure per impossibilità sopravvenuta della prestazione qualora l'evento occorso non fosse evitabile.

Impossibilità sopravvenuta

In tal caso deve però sussistere un interesse apprezzabile alle future prestazioni lavorative (Cass. n. 16414/2013).

Contestazione dell'addebito

Ricordiamo che nel caso di recesso anticipato del rapporto di lavoro per giusta causa da parte del datore di lavoro, il licenziamento dovrà essere preceduto dalla contestazione dell'addebito e dalla concessione del termine per la difesa al lavoratore, secondo quanto previsto dall'art. 7, legge n. 300/1970.

Onere della prova

Inoltre in tal caso, secondo i principi generali, l'onere della prova della sussistenza della giusta causa grava sul datore di lavoro.

Licenziamento senza giusta causa**Orientamento giurisprudenziale**

Secondo quello che è anche l'orientamento maggioritario della giurisprudenza, in caso di recesso illegittimo del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto solo al riconoscimento della retribuzione che gli sarebbe spettata fino alla fine del contratto.

È escluso pertanto il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e ogni altra forma di indennizzo (Cass. n. 17240/2016).

Esempio 3

Si ipotizzi il caso di un lavoratore, assunto il 1° maggio 2018 con contratto a tempo determinato scadente il 31 dicembre 2018 presso un'azienda che applica il Ccnl Metalmeccanico Industria e inquadrato come operaio di 3°S livello, che viene licenziato senza giusta causa da parte del datore di lavoro in data 31 luglio 2018. La retribuzione lorda mensile è pari a € 1.639,20. L'aliquota contributiva Inps a carico del lavoratore è pari al 9,49%. Il pagamento delle spettanze di fine rapporto dovute a titolo di indennità sostitutiva di ferie, liquidazione dei permessi non goduti e Tfr è posticipato al mese successivo.

Busta paga

PAGA BASE		CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA'	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3
1.639,20								
								TOTALE
								1.639,20
CODICE	DESCRIZIONE	QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE			
001	RETRIBUZIONE	173	9,47515	1.639,20				
999	INDENNITÀ RECESSO ANTICIPATO RAPPORTO	5	1.775,80	8.879,00				
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID		
10.518,00	998,16					998,16		
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI				CTR FASI	TOT CONTRIBUTI		
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA	RESTITUZIONE IRPEF		IRPEF NETTA	
M 9.520,04	3.524,45			3.524,45			3.524,45	
A							IRPEF TASS SEP	
GG	DETRAZ. LAV.	ULTER. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.		
M							TOTALE COMPETENZE	
A							TOTALE TRATTENUTE	
							10.518,20	4.522,61
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE	
TFR	HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL	
							5.995,59	
ABI CAB								
NOTE					FIRMA			PERIODO PAGA
								LUGLIO 2018

Descrizione del calcolo dell'indennità dovuta dal datore di lavoro per recesso anticipato

Come abbiamo visto secondo la giurisprudenza, in caso di recesso illegittimo del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto solo al riconoscimento della retribuzione che gli sarebbe spettata fino alla fine del contratto. L'indennità per recesso anticipato dovrà essere pari a 5 mensilità in quanto il rapporto di lavoro è cessato con 5 mesi di anticipo rispetto alla scadenza prefissata.

La mensilità verrà calcolata prendendo come riferimento l'ordinaria retribuzione, maggiorata del rateo di 13^a mensilità: (€ 1.639,20 × 13 / 12) × 5 = € 1.775,80 × 5 = € 8.879,00.

L'importo di norma viene ritenuto utile ai fini del calcolo del Tfr.

Ruolo della contrattazione collettiva

Alcuni contratti collettivi nazionali risolvono il vuoto normativo presente in materia di recesso anticipato del rapporto di lavoro a termine introducendo, per esempio, da parte del lavoratore l'obbligo di dare un termine di preavviso al datore di lavoro e pertanto riconoscendo al datore di lavoro la facoltà di trattenere, in caso di mancato rispetto del termine di preavviso, l'indennità sostitutiva del preavviso stesso.

Esempio 4

Si ipotizzi il caso di un lavoratore, assunto il 12 maggio 2018 con contratto a tempo determinato scadente il 12 dicembre 2018 presso un'azienda che applica il Ccnl Abbigliamento e Confezioni Industria e inquadrato come impiegato di 7° livello che, in data 31 agosto 2018, recede anticipatamente dal contratto senza giusta causa e senza voler prestare la propria attività lavorativa per il periodo di preavviso previsto dal Ccnl.

La retribuzione lorda mensile è pari a € 2.031,17. L'aliquota contributiva Inps a carico del lavoratore è pari al 9,49%.

Il pagamento delle spettanze di fine rapporto dovute a titolo di indennità sostitutiva di ferie, liquidazione dei permessi non goduti e Tfr è posticipato al mese successivo.

Cause del recesso

Busta paga

PAGA BASE	CONTINGENZA	SCATTI D'ANZIANITA'	AD PERSONAM	PREMIO PRODUZIONE	EDR-VARIE 1	VARIE 2	VARIE 3	
2.031,17								
							TOTALE	
							2.031,17	
CODICE	DESCRIZIONE	QUANTITA'	VALORE BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE			
001	RETRIBUZIONE	26	78,12192	2.031,17				
	PREMIO	1	200,00	200,00				
	INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO	1	2.200,43		2.200,43			
IMP PREVIDENZIALE	CTR PREVIDENZ	IMP IVS AGGIUNT	CTR AGG IVS	IMP ALTRI	CTR ALTRI	TOT CTR PREVID		
31,00	2,94					2,94		
IMP PREVIDAI	CTR PREVIDAI					CTR FASI	TOT CONTRIBUTI	
IMP FISCALE	IRPEF LORDA	DETRAZ. LAVORO	DETRAZ. FAMIL.	IRPEF NETTA		RESTITUZIONE IRPEF	IRPEF NETTA	
M 27,80	6,39			6,39			6,39	
A							IRPEF TASS SEP	
GG	DETRAZ. LAV.	ULTR. DETRAZ.	DETRAZ. CONIUGE	DET. FIGLI	DET. FIGLI < 3 AA	DET. ALTRI FAM.		
M							TOTALE COMPETENZE	TOTALE TRATTENUTE
A							30,74	9,33
IMP TFR 1.1.2001	IMP ALTRE	IMPOSTA 1.1.2001	IMP TFR 31.12.2000	IMPOSTA 31.12.2000	%	ARROT	NETTO A PAGARE	
HH/GG	IMPONIBILE	ACCANT	CTR 0,5%	TFR AI FONDI P.	ACCANT NETTO	IMPONIBILE INAIL	21,41	
TFR								
ABI CAB								
NOTE					FIRMA	PERIODO PAGA		LUGLIO 2018

Descrizione del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso dovuta dal lavoratore per recesso anticipato

Il Ccnl Abbigliamento e Confezioni Industria disciplina specificatamente il periodo di preavviso dovuto dal lavoratore in caso di recesso anticipato del rapporto di lavoro a termine e, qualora il lavoratore non osservi il preavviso, prevede la trattenuta della relativa indennità sostitutiva del preavviso.

Nello specifico prevede che il preavviso dovuto da un impiegato di 7° livello sia la metà del preavviso dovuto da un lavoratore di pari inquadramento assunto a tempo indeterminato. Pertanto poiché il Ccnl per il lavoratore a tempo indeterminato di 7° livello prevede un preavviso di 2 mesi, nel caso in esame il preavviso si ridurrà a 1 mese. Poiché il lavoratore non vuole rispettare il preavviso previsto dal Ccnl gli verrà trattenuta la relativa indennità sostitutiva. Anche questa va maggiorata del rateo di 13^a mensilità: (€ 2.031,17 × 13 / 12) = € 2.200,43.

L'importo di norma viene ritenuto utile ai fini del calcolo del Tfr.