

Edizione di giovedì 30 marzo 2023

NEWS DEL GIORNO

Inps: modulistica per accredito figurativo
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Fondi interprofessionali e scioglimento del Fondo Dirigenti PMI
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

CCNL Calzaturieri Industria: Elemento Garanzia Retributiva a Marzo 2023
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Tratti distintivi dell'appalto di manodopera
di Redazione

BLOG

Le novità del Mille proroghe in ambito giuslavoristico
di Evangelista Basile

NEWS DEL GIORNO

Inps: modulistica per accredito figurativo

di Redazione

L'Inps, con [Messaggio 28 marzo 2023, n. 1193](#), fornisce ulteriori chiarimenti in materia di adempimenti utili ai fini dell'accredito figurativo di periodi interessati da sospensioni derivanti dall'assolvimento di cariche pubbliche elettive ovvero di incarichi sindacali.

Il citato Messaggio si pone nel solco già in precedenza tracciato dalla Circolare Inps 28 novembre 2022, n. 129 e dal Messaggio Inps 31 ottobre 2019, n. 3971, mediante i quali l'Istituto aveva già rispettivamente fornito indicazioni circa la trasmissione telematica delle richieste, e gli adempimenti cui il datore di lavoro è tenuto nei confronti dei propri lavoratori in ipotesi di loro periodi di congedi non retribuiti a fronte di aspettativa sindacale ovvero per cariche elettive.

Con il Messaggio Inps n. 1193/2023 l'Inps conferma come debba continuare ad essere utilizzato il Modello AP123 da parte dei lavoratori interessati ai fini delle informazioni utili alla corretta determinazione della contribuzione figurativa.

Special Event Lavoro

**CALCOLO PENSIONISTICO E IL
PROGRAMMA INPS CARPE PC**

accedi al sito >

NEWS DEL GIORNO

Fondi interprofessionali e scioglimento del Fondo Dirigenti PMI

di Redazione

L'Inps, con [Messaggio 28 marzo 2023, n. 1194](#), rende noti gli effetti conseguenti allo scioglimento del Fondo Dirigenti PMI.

Il Fondo era istituito ai sensi dell'art. 118, comma 1, legge 23 dicembre 2000 da parte di CONFAPI e FEDERMANAGER, n. 388, e quindi riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con Decreto Ministeriale 221/I/2003, del 4 agosto 2003.

L'assemblea straordinaria dell'8 febbraio 2023 ha deliberato il suo scioglimento, con annessa nomina dei due liquidatori, nominati ciascuno in quota parte da CONFAPI e FEDERMANAGER.

Ai fini Inps tale notizia ha impatto in quanto sancisce a partire dal mese di marzo 2023 l'impossibilità sopravvenuta, conseguentemente allo scioglimento, di destinare la contribuzione al Fondo interprofessionale mediante flusso UniEMens.

Per lo stesso motivo, coloro che in precedenza avevano aderito al Fondo Interprofessionale citato e che intendono migrare la contribuzione correlata verso altro destinatario (nella misura dello 0,30 % della retribuzione imponibile ai fini contributivi), dovrà utilizzare il codice REDI (appositamente previsto per le figure dirigenziali), associato al codice FDPI, associato al Fondo Dirigenti PMI.

NEWS DEL GIORNO

CCNL Calzaturieri Industria: Elemento Garanzia Retributiva a Marzo 2023

di Redazione

Prevista con il cedolino di marzo 2023 l'erogazione dell'Elemento di Garanzia Retributiva per le aziende che applicano il CCNL Calzaturieri Industria.

Tale riconoscimento previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di settore, si sostanzia attualmente nell'erogazione della somma di 300,00 € per i lavoratori che siano risultati in forza presso i propri datori di lavoro nell'anno precedente, ed in relazione all'ampiezza di vigenza del rapporto all'interno del periodo 1° gennaio – 31 dicembre, secondo le regole previste dal citato CCNL.

L'importo sopra citato costituisce la risultante di un percorso a salire nel corso degli anni (partito inizialmente da 200,00 €, per poi passare a 250,00 € sino ad approdare all'attuale somma), ha la finalità di favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello ad ogni titolo prevista e per qualsiasi ragione declinata, andando ad essere riconosciuto in quelle realtà prive dei menzionati accordi ulteriori rispetto a quelli di valenza nazionale.

Per le aziende interessate da periodi di sospensioni o riduzioni dell'orario in ragione di crisi con ricorso a strumenti di ammortizzazione sociale, previo accordo con le RSU e/o OO.SS. di categoria competenti, è possibile prevedere la temporanea riduzione o sospensione dell'E.G.R.

Seminario di specializzazione

LAVORO NELLO SPETTACOLO: NOVITÀ 2023 NELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Tratti distintivi dell'appalto di manodopera

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 16 febbraio 2023, n. 4828, ha stabilito che l'appalto di manodopera è configurabile sia in presenza degli elementi presuntivi considerati dal comma 3 dell'art. 1 L. n. 1369 del 1960 (impiego di capitale, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante), sia quando il soggetto interposto manchi di una gestione di impresa a proprio rischio e di un'autonoma organizzazione – da verificarsi con riguardo alle prestazioni in concreto affidategli –, in particolare nel caso di attività esplicate all'interno dell'azienda appaltante, sempre che il presunto appaltatore non dia vita, in tale ambito, ad un'organizzazione lavorativa autonoma e non assuma, con la gestione dell'esecuzione e la responsabilità del risultato, il rischio di impresa relativo al servizio fornito. Peraltro, con riferimento agli appalti cosiddetti "endoaziendali", che sono caratterizzati dall'affidamento ad un appaltatore esterno di attività strettamente attinenti al complessivo ciclo produttivo del committente, va precisato che il divieto di cui alla L. n. 1369 del 1960, art. 1 opera tutte le volte in cui l'appaltatore mette a disposizione del committente una prestazione lavorativa, rimanendo in capo all'appaltatore stesso i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo.



BLOG

Le novità del Mille proroghe in ambito giuslavoristico

di **Evangelista Basile**

Con la Legge 24 febbraio 2023, n. 14, di “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l’esercizio di deleghe legislative”, è entrato in vigore il c.d. Decreto Milleproroghe.

Diverse le novità in materia di lavoro, fra cui le proroghe dei termini in relazione al riordino delle professioni sportive (l’entrata in vigore delle previsioni di cui al Decreto Legislativo n. 23/2021 di riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo è prorogata al 1° luglio 2023), nonché dei termini per l’adozione di uno o più decreti legislativi per la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità ai sensi della legge 22 dicembre 2021, n. 227 prorogato al 15 marzo 2024 e dei termini per l’attuazione delle Deleghe al Governo per il riordino delle disposizioni di legge in materia di spettacolo e per il riordino e la revisione degli strumenti di sostegno in favore dei lavoratori del settore nonché per il riconoscimento di nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi.

E’ stata prorogata inoltre al 30 giugno 2025 la possibilità che la durata complessiva del contratto di somministrazione con lo stesso lavoratore superi i ventiquattro mesi, ferma la condizione che l’agenzia di lavoro abbia comunicato all’utilizzatore l’esistenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore.

In sede di conversione sono stati poi modificati i termini di norme transitorie in materia di lavoro agile, spostando il termine finale di applicazione al 30.06.2023. La proroga riguarda il diritto per i dipendenti, pubblici e privati, che rientrano nelle situazioni di fragilità di cui al D.M. 04.02.2022 allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento previsto dal CCNL applicato (il termine era stato portato al 31 marzo dalla legge di bilancio).

Sempre fino al 30 giugno 2023, è assicurato ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, il diritto di svolgere la prestazione di lavoro in smart working anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della

prestazione.

In tema previdenziale, poi, è stata prorogata fino al 2026 l'estensione a sette anni della possibilità di concordare piani di esodo anticipato a carico dell'azienda di lavoratori distanti sette anni dall'età pensionabile (c.d. isopensione).

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia: