

Edizione di giovedì 13 aprile 2023

NEWS DEL GIORNO

[Inail: chiarimenti in materia di indennità per le vittime dell'amianto](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Min.Lav.: aggiornamento al piano contro il lavoro sommerso](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: disponibile il nuovo portale per le famiglie](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Onere retributivo in caso di trasferimento di azienda](#)
di Redazione

BLOG

[La Sentenza della Corte Costituzionale sul contratto di prossimità](#)
di Roberto Lucarini

NEWS DEL GIORNO

Inail: chiarimenti in materia di indennità per le vittime dell'amianto

di **Redazione**

L'Inail, con [circolare 4 aprile 2023, n. 14](#), affronta il tema delle novità previste dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197, di bilancio per l'anno 2023, in materia di trattamenti a favore delle vittime dell'amianto.

Nel dettaglio, tali misure rappresentano la conferma e l'estensione di quelle già a suo tempo introdotte dalla Legge 30 dicembre 2023, n. 178, di bilancio per l'anno 2021.

Si tratta quindi di trattamenti già in precedenza riconosciuti, e che a partire dall'anno 2023 subiscono degli ulteriori incrementi rispetto a quanto previsto anteriormente.

Nel dettaglio la circolare tocca due tematiche in particolare:

- la prestazione aggiuntiva destinata a chi già era percettore di rendita diretta per patologie asbesto – correlate che a partire dal 2023 passa dal 15% al 17%;
- la prestazione una tantum a favore di malati di mesotelioma (non direttamente causata da prestazioni professionali dirette, quanto piuttosto da esposizione conseguente a contatto con familiari che in passato abbiano avuto esperienze lavorative che presupponevano l'esposizione all'amianto) che passa da 10.000,00 € a 15.000,00 €.

Le due misure dei punti precedenti non sono tra loro cumulabili e compatibili sotto il profilo soggettivo.

Gli aventi diritto all'integrazione della rendita riceveranno il rateo di aprile aggiornato con l'importo maggiorato al 17%, nonché la differenza per i ratei già percepiti ed inerenti a gennaio, febbraio e marzo (erogati con maggiorazione al 15%).

Le domande per il riconoscimento di ciascuna delle prestazioni sopra citate debbono essere presentate a pena di decadenza entro tre anni dall'accertamento della patologia.

Special Event Lavoro

CALCOLO PENSIONISTICO E IL PROGRAMMA INPS CARPE PC

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Min.Lav.: aggiornamento al piano contro il lavoro sommerso

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con [Decreto Ministeriale 6 aprile 2023, n. 58](#), ha introdotto alcune modifiche al Piano Nazionale di lotta al lavoro sommerso relativo al triennio 2023 – 2025.

In particolare, il Decreto punta la sua attenzione, e quindi di riflesso le modifiche ed integrazioni al Piano, nei confronti della lotta al caporalato, specie con riferimento ai lavoratori stranieri.

Volontà del Ministero del Lavoro è quindi quella di serrare ulteriormente le fila e contrastare con ancora maggiore incisività tutte quelle situazioni che possono costituire sfruttamento di manodopera nel settore agricolo, con particolare attenzione per quelle fattispecie che vedono impiegati lavoratori stranieri, i quali, per le loro condizioni di fragilità, possono essere ancora più penalizzati.

Ecco, quindi, che il decreto si preoccupa di andare a prevedere un'azione dal raggio estremamente ampio, che vada inoltre ad interessare – anche attraverso la sinergia ed il coinvolgimento delle amministrazioni locali – il contrasto agli insediamenti abitativi abusivi.

Il tutto finalizzato a garantire in maniera generalizzata condizioni di vita e di lavoro dignitose ai lavoratori, anche attraverso l'implementazione di percorsi di politiche attive (di formazione ed informazione) per lavoratrici e lavoratori coinvolti.



 **PERCORSO[®] FORMATIVO 365**
edizione 2023/2024

365 giorni di formazione in abbonamento
[Scopri le novità della nuova edizione >](#)

NUOVA EDIZIONE 2023/2024

NEWS DEL GIORNO

Inps: disponibile il nuovo portale per le famiglie

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 11 aprile 2023, n. 1349](#), ha reso nota la messa a disposizione del nuovo portale per le famiglie, con integrazione dei dati e delle informazioni relative ai c.d. bonus sociali, destinati ai soggetti che si trovano in situazioni di disagio economico.

Tra le altre informazioni, il portale contiene i dati inerenti alle DSU trasmesse; in questo senso, è stata introdotta una nuova funzionalità che consente di verificare la data di trasmissione della propria DSU.

In questo modo quindi gli utenti potranno visualizzare le informazioni che impattano sui bonus sociali, oltre ad altre informazioni correlate quali il protocollo della DSU, l'anno di sua presentazione, la data di trasmissione.

Seminario di specializzazione

NOVITÀ 2023 NELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL SETTORE AGRICOLO

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Onere retributivo in caso di trasferimento di azienda

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 6 marzo 2023, n. 6653, ha stabilito che, attesa la natura retributiva – e non risarcitoria – delle somme pretese dal lavoratore successivamente alla statuizione giudiziale e all’offerta delle energie lavorative, in caso di cessione di ramo d’azienda, ove su domanda del lavoratore ceduto venga giudizialmente accertato che non ricorrono i presupposti di cui all’articolo 2112 c.c., il pagamento delle retribuzioni da parte del cessionario, che abbia utilizzato la prestazione del lavoratore successivamente a detto accertamento ed alla messa a disposizione delle energie lavorative in favore dell’alienante da parte del lavoratore, non produce effetto estintivo, in tutto o in parte, dell’obbligazione retributiva gravante sul cedente che rifiuti, senza giustificazione, la controprestazione lavorativa.

Master di specializzazione

LABORATORIO CONTRATTI DI LAVORO

[accedi al sito >](#)

BLOG

La Sentenza della Corte Costituzionale sul contratto di prossimità

di **Roberto Lucarini**

È noto come nel 2011, a mezzo dell'art. 8 DL n. 138, il Legislatore abbia introdotto, nel nostro ordinamento, una nuova forma di contratto collettivo cd. di prossimità. Lo scopo era quello di fornire al detto tipo contrattuale una valenza erga omnes, natura negata, causa la non applicazione dell'art. 39 della Costituzione, alle altre forme di accordo collettivo. Sappiamo, infatti, come alla contrattazione collettiva nazionale sia riconosciuta una natura puramente privatistica, riconducendola de facto alle norme del codice civile.

Del contratto di prossimità si è interessata, nel mese di marzo scorso, la Corte Costituzionale (Sent. n. 52), la quale è stata chiamata ad esprimersi, proprio sulla valenza erga omnes del tipo contrattuale, da un'ordinanza della Corte d'Appello di Napoli. La Corte rimettente sospettava, infatti, un'illegittimità costituzionale della norma istitutiva nei confronti degli artt. 2 e 39 della Costituzione.

Il Giudice delle Leggi, non mancando di lamentare alcune lacune presenti nell'ordinanza appena citata, affronta quindi l'argomento ponendo una chiara e netta distinzione tra il contratto di prossimità e le restanti forme di contrattazione collettiva di secondo livello, territoriale od aziendale. Per queste ultime, invero, viene rilevato come esse abbiano "un'efficacia solo tendenzialmente estesa a tutti i lavoratori in azienda", "trovando un limite nell'espresso dissenso di lavoratori o associazioni sindacali".

Nel caso degli accordi in esame, invece, la norma istitutiva prescrive che "possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati", ovvero erga omnes, condizionandone tuttavia la sussistenza a ben specifici requisiti:

- che siano sottoscritti sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali firmatarie;
- che siano finalizzati alla realizzazione di specifici obiettivi (alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività).

Tali indicazioni, quindi, pongono il contratto di prossimità in una condizione giuridica ben distinta dai meri accordi di secondo livello, soprattutto nella considerazione della richiesta sussistenza proprio del principio maggioritario, il quale deve obbligatoriamente riguardare le parti firmatarie.

La Corte Costituzionale fa dunque notare come la norma istitutiva di tale tipo contrattuale, a contrariis, punti proprio “a colmare questo possibile limite di applicabilità dell’accordo prevedendo una speciale fattispecie di contratto collettivo aziendale – quello qualificato come di ‘prossimità’ – che, appunto, ha ‘efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati’. Una norma che, in sostanza, assume un carattere chiaramente eccezionale”.

Ciò detto la Sentenza in commento puntualizza, infine, come “l’efficacia generale dell’accordo di prossimità implica che, quando ci sia un tale dissenso in azienda, la sottoscrizione del contratto collettivo avvenga, appunto, ‘sulla base di un criterio maggioritario’ sì da vincolare la ‘minoranza’ che tale accordo non vuole”.

Ricordo, per inciso, come la norma istitutiva prescriva che il contratto di prossimità possa operare anche in deroga alle disposizioni di legge, od alle regole poste dal CCNL, che disciplinano specifiche materie:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell’orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, ed altre forme di protezione previste dalla normativa in tema di licenziamento (ad esempio, il licenziamento della lavoratrice madre).

Tutto questo, naturalmente, nei limiti e nel rispetto della Costituzione, delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali sul lavoro.

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il [form sottostante](#).

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

Master di specializzazione

LABORATORIO CONTRATTI DI LAVORO

[accedi al sito >](#)