



LAVORO
Euroconference

Quotidiano di Centro Studi Lavoro e Previdenza

Edizione di giovedì 20 aprile 2023

NEWS DEL GIORNO

[**Pubblicato il Decreto Interministeriale per il Bonus Trasporti**](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[**Min.Lav.: Stato di avanzamento delle agevolazioni Under 36**](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[**Siglato il Protocollo di intesa tra Inail, Min.Trasporti e Assoporti**](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[**Definizione di eventuali contrasti tra fonti contrattuali collettive**](#)
di Redazione

BLOG

[**Il ruolo della contrattazione collettiva nella regolamentazione del rapporto di lavoro**](#)
di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO**Pubblicato il Decreto Interministeriale per il Bonus Trasporti**

di Redazione

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e di quello delle Infrastrutture e dei Trasporti, ha pubblicato il [Decreto Interministeriale 28 marzo 2023, n. 4](#), avente la finalità di dettare le regole attuative per il riconoscimento del Bonus Trasporti istituito dal D.L. 5/2023, come convertito con modificazioni in Legge 10 marzo 2023, n. 23.

Il Bonus in trattazione è destinato a coloro che nel corso dell'anno 2022 hanno conseguito un reddito complessivo non superiore a 20.000 € e si sostanzia nel riconoscimento di un importo massimo di 60 € da destinare all'acquisto, entro il 31 dicembre 2023, di un abbonamento mensile, plurimensile, ovvero annuale per il trasporto pubblico locale (regionale, interregionale, ferroviario).

Il buono è personale ed utilizzabile una sola volta, e non concorre a formare reddito imponibile.

Chi, avendone i requisiti, fosse interessato a richiedere il bonus in trattazione, deve farne richiesta a partire dal 17 aprile ed entro il 31 dicembre 2023 mediante il portale dedicato www.bonustrasporti.lavoro.gov.it istituito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

All'atto della registrazione il beneficiario (ovvero il diverso richiedente laddove concreto beneficiario sia il minore) deve produrre una dichiarazione di responsabilità ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 attestante la concreta e reale sussistenza dei requisiti necessari.

Deve poi essere indicato l'importo del bonus richiesto, compreso in ogni caso entro il valore di 60 €.

Il buono viene emesso direttamente dal portale, previa verifica della disponibilità del plafond stanziato a tale titolo.

In fase di utilizzo, il gestore è chiamato a verificare la positiva presenza del bonus nel portale del Ministero, ed una volta appurato ciò è chiamato ad accettare il titolo (non potendo opporre rifiuto), essendo chiamato a svolgere una rendicontazione consuntiva anche ai fini della richiesta di rimborso della somma corrispondente.

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

**NUOVA EDIZIONE
2023/2024**

365 giorni di formazione in abbonamento
Scopri le novità della nuova edizione >

NEWS DEL GIORNO

Min.Lav.: Stato di avanzamento delle agevolazioni Under 36

di Redazione

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con risposta fornita in Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera dei Deputati del 13 aprile 2023 n. 5 – 00683, ha affrontato il tema inerente allo stato di avanzamento delle richieste di copertura per le agevolazioni previste in ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori di età inferiore a 36 anni che non siano stati interessati in passato dalla medesima tipologia contrattuale.

La misura, strutturale nella misura del 50 %, a partire dall'anno 2021 (grazie alla L. n. 178/2020 di Bilancio appunto per il 2021), ne ha elevato la soglia al 100% per i rapporti instaurati (così come per le trasformazioni a tempo indeterminato intervenute) nell'arco di tempo compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2022.

La misura, costituendo una forma di aiuto di Stato, è soggetta alla preventiva autorizzazione da parte della Commissione Europea.

Proprio per tale ragione, attualmente la misura introdotta dalla Legge n. 178/2020 è limitata ai rapporti instaurati entro il 30 giugno 2022, non essendo ancora prevista la copertura per le nuove assunzioni, ovvero le trasformazioni, occorse a partire dal 1° luglio.

La Legge n. 197/2022 di Bilancio per l'anno 2023, ha poi esteso l'incentivo al 100 % anche per le assunzioni e le trasformazioni intervenute nel corso dell'anno 2023 (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023); anche tale misura soggiace alla normativa in tema di aiuti di Stato e quindi alla preventiva autorizzazione della Commissione Europea.

Con la risposta del 13 aprile 2023, il Ministero del Lavoro ha dato evidenza, sia rispetto allo stato di avanzamento dell'iter autorizzativo inerente al periodo 1° luglio 2022 – 31 dicembre 2022 relativamente all'agevolazione prevista dalla Legge n. 178/2020, sia per quanto concerne la conferma della misura operata dalla Legge n. 197/2022.

Il Ministero ha dato evidenza di come in entrambi i casi risultano avviate le interlocuzioni con la Commissione Europea.

In particolare, risulta validata da parte della Rappresentanza permanente d'Italia presso la Commissione Europea la notifica (inerente all'agevolazione di cui alla Legge n. 178/2020 per il periodo residuo 1° luglio 2022 – 31 dicembre 2022) caricata dal Ministero del Lavoro nella piattaforma dedicata; parimente, sono già in corso le preventive e propedeutiche interlocuzioni anche per quanto concerne l'estensione per il 2023 operata dalla Legge n.

197/2022.

Special Event Lavoro

CALCOLO PENSIONISTICO E IL PROGRAMMA INPS CARPE PC

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Siglato il Protocollo di intesa tra Inail, Min.Trasporti e Assoporti

di Redazione

In data 12 aprile 2023, Inail, Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, ed ASSOPORTI Associazione dei Porti Italiani hanno siglato un [protocollo di intesa](#) avente la finalità di accrescere il livello di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In concreto, le azioni che saranno intraprese dovranno mirare a:

- implementare strumenti e metodologie semplificati per la rilevazione degli incidenti sul lavoro;
- azioni mirate di formazione, informazione e sensibilizzazione;
- iniziative di promozione della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

A tal fine, sarà istituito un comitato dedicato e la concreta realizzazione degli obiettivi sopra esposti passerà attraverso la stipula di Accordi attuativi che vedranno il coinvolgimento tra gli altri anche delle OOSS stipulanti il CCNL di settore.

Il Protocollo di intesa avrà durata triennale dalla data della sua stipula.

Seminario di specializzazione

**NOVITÀ 2023 NELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI
LAVORO NEL SETTORE AGRICOLO**

accedi al sito >

NEWS DEL GIORNO***Definizione di eventuali contrasti tra fonti contrattuali collettive***

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 8 marzo 2023, n. 6928, ha stabilito che il contrasto fra contratti collettivi di diverso ambito territoriale – nella specie, nazionale e regionale – va risolto non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti territoriali possono, in virtù del principio dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 c.c., prorogare l'efficacia dei contratti nazionali e derogarli, anche "in pejus" senza che osti il disposto di cui all'art. 2077 c.c., fatta salva solamente la salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, che non possono ricevere un trattamento deteriore in ragione della posteriore normativa di eguale o diverso livello.

Master di specializzazione

WELFARE AZIENDALE E POLITICHE RETRIBUTIVE

Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

BLOG

Il ruolo della contrattazione collettiva nella regolamentazione del rapporto di lavoro

di Luca Vannoni

La legislazione del lavoro riconosce alla contrattazione collettiva un ruolo sempre più attivo, generalmente mediante deleghe su specifiche misure o possibilità di deroghe rispetto a standard normativi minimi, creando una situazione sicuramente paradossale se si pensa alla disciplina della contrattazione collettiva, si fondata su un corpo normativo il cui caposaldo, l'articolo 39 della Costituzione, e? rimasto inattuato. La norma costituzionale, si ricorda, prevedeva la registrazione dei sindacati (inattuata), da cui sarebbe derivata l"*"efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce"*. Stesso destino, ma per ragioni diverse, ha incontrato il capo III, Libro Quinto, cod. civ.: in questo caso, a impedire la vigenza delle norme in materia di contrattazione collettiva, e? il venir meno della natura corporativa dei sindacati (compatibile, nel 1942, con l'ordinamento fascista, ma non con le disposizioni dell'Italia Repubblicana, vedi articolo 39 Cost. cit.).

Inoltre, al fine di valutare il ruolo attuale della contrattazione collettiva, non possono che ripercorrersi le diverse fasi che hanno caratterizzato e caratterizzano tuttora il nostro ordinamento giuslavoristico, tenuto conto che sono alquanto numerose leggi di altre epoche ancora perfettamente in vigore. Partendo dal Codice civile del 1942, i contratti collettivi erano chiamati a specificare e attuare norme lavoristiche istitutive di determinati diritti, sia per colmare il limite intrinseco della legge, non in grado, neanche volendo, di concretizzare trattamenti (economici o normativi) soggetti a naturali aggiornamenti, sia per modulare la regolazione in rapporto alle diverse caratteristiche dei singoli settori produttivi, come soltanto i contratti collettivi sono in grado di fare.

Segna una nuova fase della legislazione del lavoro la L. 297/1982 che, modificando l'articolo 2120 cod.civ., riconosce alla contrattazione collettiva l'autorizzazione a derogare anche in peius, e non soltanto in melius il trattamento legale

Tale percorso è giunto a completa maturazione con il nuovo millennio, con possibilità di intervento estremamente capillari in materia di orario (D.Lgs. 66/2003) e di contratti di lavoro (D.Lgs. 81/2015), molto più timide in disposizioni legate al riconoscimento di diritti legati alla conciliazione vita lavoro, come ad esempio il recente D.Lgs. 105/2023, per evidenti logiche di effettività delle tutele riconosciute, che non possono essere compresse per esigenze legate all'organizzazione del lavoro, almeno nei loro aspetti essenziali.

Più nello specifico, l'articolo 32 del D.Lgs. 151/2001 si limita a prevedere che "La

contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa”.

A tale disposizione si aggiunge poi il passaggio contenuto nel comma 5 dell'articolo 34 del D.Lgs. 151/01, recentemente modificato dal D.Lgs. 105/23, dove si stabilisce che “*I periodi di congedo parentale sono computati nell’anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all’effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva*”.

Sembravano esserci pochi dubbi sulla portata generale della deroga riconosciuta alla contrattazione collettiva, che sembrava sorreggere l'intero contenuto del comma 5, e non solo gli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, come sostenuto recentemente dall'INPS con la circolare 39 del 4 aprile 2023: in essa si legge infatti che “*Si evidenzia a tale proposito, che eventuali deroghe da parte della contrattazione collettiva potranno riferirsi esclusivamente agli emolumenti accessori connessi all’effettiva presenza in servizio. La contrattazione collettiva potrà quindi prevedere, in ordine a tali emolumenti, un trattamento di maggior favore per i lavoratori interessati, in linea con il generale principio della derogabilità solo in melius della normativa giuslavoristica.”*

A dir il vero, già in precedenza l'INL, con la nota 6 settembre 2023, n. 9550, aveva ritenuto, in modo assolutamente sbrigativo per l'impatto che ne deriva per la contrattazione collettiva – tenuto conto anche dei contratti collettivi attualmente vigenti – , che la possibilità di intervento si limitasse a “*eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva*”, implicitamente riferendolo alle sole componenti escluse, e cioè gli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Ad ogni modo, fermo restando che la combo INPS – INL merita sicuramente rispetto, non convince nel modo più assoluto il richiamo contenuto nella circolare 39 relativo a un non meglio precisato “*generale principio della derogabilità solo in melius della normativa giuslavoristica*”: alla fine, essendoci un rinvio alla contrattazione collettiva espresso, la questione è esclusivamente di interpretazione normativa e relativa a cosa si riferisce il “*salvo quanto previsto etc.*”, a tutta la disciplina ovvero alla sola parte che immediatamente la precede, e cioè il non computo degli elementi accessori legati alla presenza.

Sarà anche per le ampie possibilità di intervento previste in tanti provvedimenti, si pensi anche alla possibilità di deroga in materia di TFR (articolo 2120 cod.civ.), ci si sarebbe aspettato una lettura più estesa in favore della contrattazione collettiva.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

Master di 3 mezze giornate

ISPEZIONI SUL LAVORO, SANZIONI E RICORSI

[accedi al sito >](#)