

Edizione di giovedì 27 aprile 2023

NEWS DEL GIORNO

Min.Lav.: in GU il Decreto per rimborso Fondi interprofessionali
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Inps: comunicati gli ulteriori importi minimali per l'anno 2023
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Inps: disponibile il nuovo canale per richiesta NASpl/Dis – Coll
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

La tempestività ai fini della contestazione e del licenziamento disciplinare
di Redazione

BLOG

Non ci sono più le mezze stagioni, tantomeno il lavoro stagionale
di Riccardo Girotto

NEWS DEL GIORNO

Min.Lav.: in GU il Decreto per rimborso Fondi interprofessionali di Redazione

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale 21 aprile 2023, n. 94, il [Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#), di concerto con il Ministero dell'Economia che fissa le regole per il rimborso a favore degli Enti paritetici interprofessionali per le annualità 2022 e 2023.

Come previsto dall'art. 1 del citato Decreto, le risorse stanziare sono da considerarsi a favore dei fondi paritetici interprofessionali che abbiano finanziato attività formative che si sono concretizzate in percorsi di incremento della professionalità destinati a lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro.

L'importo destinato è pari a 120 milioni di Euro ed il concreto pagamento seguirà le modalità previste dall'art. 3 comma 5 del Decreto e quindi il 60 % sarà erogato sulla base dell'adozione da parte dei Fondi interprofessionali degli atti di programmazione dei percorsi di incremento delle competenze per l'ammontare degli importi ripartiti, mentre il restante 40 % a saldo sarà corrisposto sulla base degli esiti documentali degli avvenuti controlli e quindi della rendicontazione finale delle attività da parte dei Fondi stessi.

L'art. 4 del Decreto si occupa a chiusura delle attività di monitoraggio che vengono svolte dall'ANPAL, rispetto alla programmazione e all'attuazione dei percorsi di incremento delle professionalità, riferendo annualmente gli esiti di tale mappatura al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Seminario di specializzazione

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

accedi al sito >

NEWS DEL GIORNO

Inps: comunicati gli ulteriori importi minimali per l'anno 2023

di Redazione

L'Inps, con [circolare 21 aprile 2023, n. 43](#), fornisce ulteriori importi a titolo di retribuzione minimale, correlati ad altrettante situazioni nelle quali viene previsto il riconoscimento di contribuzione figurativa, in concomitanza con particolari eventi.

In particolare, la citata circolare, si occupa di definire la retribuzione minimale da prendere a riferimento in ipotesi di eventi di malattia, maternità e paternità, così come di fornire ulteriori importi (anche a titolo di aliquote contributive) per particolari situazioni e gestioni.

Di seguito saranno riepilogate alcune delle retribuzioni e delle aliquote previste dalla circolare Inps n. 43/2023, rinviando a tale documento di prassi per una mappatura organica e completa.

Retribuzioni convenzionali in caso di malattia, maternità e paternità:

- lavoratori soci di società e di enti cooperativi anche di fatto: retribuzione convenzionale giornaliera pari a 53,95 €;
- lavoratori agricoli a tempo determinato: retribuzione convenzionale giornaliera pari a 48,00 €;
- lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi Extra UE con i quali non sono in vigore accordi bilaterali di sicurezza sociale: determinazione del minimale giornaliero in base alle retribuzioni convenzionali annualmente previste con Decreto ministeriale;
- autonomi Coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali: retribuzione convenzionale giornaliera pari a 48,00 €;
- lavoratori Autonomi Artigiani/Commercianti: retribuzione convenzionale giornaliera pari a 53,95 €;
- pescatori: retribuzione convenzionale giornaliera pari a 29,98 €.

La stessa circolare Inps n. 43/2023 prevede, poi, le aliquote per la gestione separata, con annessa contribuzione mensile utile ai fini dell'accertamento del requisito, così come determinata in relazione al minimale annuo pari a 17.504,00 €:

- aliquota pari al 26,23 % per i liberi professionisti (privi di una cassa specifica), e per i quali il contributo mensile utile è pari quindi a 382,61 €
- aliquota pari al 33,72 % per i collaboratori ed altre figure assimilate per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva ai fini della Dis – Coll, per i quali il contributo mensile utile è pari a 491,86 €
- aliquota pari al 35,03 % per i collaboratori ed altre figure assimilate per i quali è

prevista la contribuzione aggiuntiva ai fini della Dis – Coll, per i quali il contributo mensile utile è pari a 510,97 €.

Il numero di mensilità accreditate in relazione ai minimali mensili, è poi utile al fine di individuare le seguenti percentuali, utili per la determinazione dei trattamenti di malattia, considerando anche la tipologia di evento:

- 8%, 12% o 16% in caso di malattia;
- 16%, 24 % o 32 % in ipotesi di degenza ospedaliera.

Master di specializzazione

LABORATORIO CONTRATTI DI LAVORO

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Inps: disponibile il nuovo canale per richiesta NASpl/Dis – Coll di Redazione

L'Inps, con [messaggio 21 aprile 2023, n. 1488](#), rende nota la messa a disposizione – in via per ora sperimentale – del nuovo servizio utile ai fini delle domande di accesso alla NASpl.

L'accesso per i cittadini avviene sempre attraverso il portale Inps, accedendo al menù Sostegni, Sussidi e Indennità, e quindi seguendo il percorso dedicato che conduce alla concreta richiesta di prestazione per disoccupazione involontaria.

Rispetto alla versione precedente, viene resa più agevole la predisposizione della domanda, anche e soprattutto grazie al recepimento automatico delle informazioni rilevanti già in possesso dell'Istituto.

Sono stati inoltre evidenziati i punti che necessitano di maggior attenzione in fase di compilazione, e, in quest'ottica, sono stati più in generale inseriti controlli ed avvisi, utili a veicolare la corretta predisposizione della richiesta di NASpl.



Master di specializzazione

PENSIONI E CONSULENZA PREVIDENZIALE

accedi al sito >

NEWS DEL GIORNO

La tempestività ai fini della contestazione e del licenziamento disciplinare

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 15 marzo 2023, n. 7467, ha stabilito che in materia di licenziamento disciplinare, il datore di lavoro ha il potere, ma non l'obbligo, di controllare in modo continuo i propri dipendenti e di contestare loro immediatamente qualsiasi infrazione al fine di evitarne un possibile aggravamento, atteso che un simile obbligo, non previsto dalla legge né desumibile dai principi di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c., negherebbe in radice il carattere fiduciario del lavoro subordinato, sicché la tempestività della contestazione disciplinare va valutata non in relazione al momento in cui il datore avrebbe potuto accorgersi dell'infrazione ove avesse controllato assiduamente l'operato del dipendente, ma con riguardo all'epoca in cui ne abbia acquisito piena conoscenza; infatti, l'affidamento riposto nella correttezza del dipendente non può tradursi in un danno per il datore di lavoro né può equipararsi alla conoscenza effettiva la mera possibilità di conoscenza dell'illecito, ovvero supporre una tolleranza dell'azienda a prescindere dalla conoscenza che essa abbia degli abusi del dipendente (nella specie, è stata respinta la domanda di una lavoratrice, volta alla declaratoria di illegittimità del licenziamento per giusta causa intimatole, in quanto la stessa ha addebitato alla società spese di carburante per l'uso dell'auto aziendale non riferibili allo svolgimento dell'attività lavorativa).

Master di specializzazione

**GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO E
DELLE RISORSE UMANE**

[accedi al sito >](#)

BLOG

Non ci sono più le mezze stagioni, tantomeno il lavoro stagionale

di **Riccardo Girotto**

Da troppo tempo tra la fine di marzo e l'inizio di aprile di ogni anno ci rendiamo conto che il diritto del lavoro si precipita alla prova costume totalmente impreparato.

L'attuale regolamentazione del lavoro stagionale non rappresenta certo un motivo di vanto per l'ordinamento lavoristico, che evita infatti di spronare efficacemente l'interesse per il contratto a termine, ben sapendo che trattasi di contratto fortemente divisivo.

Il codice dei contratti ritiene di aver adempiuto al proprio obbligo rinviando al fantomatico decreto del ministero del lavoro e alla contrattazione collettiva, lavandosi un po' le mani e pulendosi la coscienza pur sapendo in cuor suo che il ministero avrebbe ignorato l'invito. Per contro la contrattazione si è persa tra le sue contraddizioni. Eppure, proprio con riferimento alla contrattazione, il D.Lgs. 81/2015 fa un passo in avanti, non solo confermandone la fiducia, ma dotandola di nuovi strumenti.

Allarmato dalla scarsa propensione all'aggregazione sindacale in azienda, infatti, l'estensore del Jobs Act confeziona l'articolo 51, previsione creativa nel legittimare tanto gli accordi sottoscritti dalle rappresentanze aziendali, non potrebbe essere altrimenti, quanto gli accordi sottoscritti con sigle esterne che non esprimono alcuna rappresentatività nella singola azienda. Quest'ultima ipotesi consente quindi a chiunque, indipendentemente dal grado di penetrazione sindacale, quindi anche nullo, la libera definizione della stagionalità.

In realtà perseverare nella delega alla contrattazione di secondo livello, ha palesato un evidente fallimento. Laddove la contrattazione ha tentato di definire la stagionalità, esperienza tutt'altro che diffusa, l'ha fatto spesso imponendo un'ulteriore delega alla contrattazione aziendale, in spregio all'alternatività tra le 2 ipotesi (la contrattazione di secondo livello può infatti risultare territoriale o aziendale). Questa ulteriore delega, nella maggior parte dei casi, ha rappresentato l'ennesimo scarico di responsabilità. Si aggiunga che in azienda l'interesse nel definire la stagionalità decisamente non è primario per parte sindacale, posto che le rappresentanze aziendali o unitarie sono espressione dei lavoratori in forza, mentre la stagionalità interessa unicamente dipendenti potenziali, esterni alla rappresentanza.

Per esclusione l'unica ancora di salvezza quindi, scontato il prevedibile immobilismo ministeriale, è la contrattazione azienda-sindacato esterno, tanto nel perimetro brandizzato del secondo livello ex articolo 51, quanto in quello a luci soffuse della contrattazione di prossimità. L'obiettivo accattivante per parte aziendale è puntellare il recinto della sconfinata

nozione di stagionalità, che pare non subire alcun limite semantico. L'azione della contrattazione collettiva tende a prossimizzare la definizione alla reale esigenza aziendale.

La contrattazione di secondo livello può definire la specifica esigenza legata alla singola attività (più facile in questo caso la contrattazione aziendale), così come può individuare una zona stagionale che comprende tutte le attività operanti in un determinato periodo (tramite lo strumento della contrattazione territoriale). Il fine è chiaro, ma quanto fin qui prodotto assolutamente insufficiente.

L'idea di impostare una legge che si sostiene sulla delega all'azione sindacale, dovrebbe prevedere un preventivo confronto con le parti sociali, così da apprendere che un tema invisibile alle OOSS neutralizza totalmente l'intento del legislatore. Delegare a un sistema disinteressato, equivale a non voler regolare affatto la materia.

Lo sconcertante scenario che accompagna la stagionalità obbliga le pressapochistiche virate verso i part-time verticali, poco appetibili nei loro momenti di respiro in quanto esclusi dalle indennità a sostegno del reddito, oppure espone i datori ad acrobazie descrittive per individuare causali di per sé poco sostenibili.

Il fallimento della contrattazione e il reiterato silenzio ministeriale offrono al Legislatore uno scenario senza appello, necessario quindi un intervento diretto, di matrice diversa, perché il tema è concretamente sentito.

Il sistema va quindi ripensato, dalla definizione del campo di applicazione alla regolazione dei periodi cuscinetto, fino all'identificazione del lavoratore stagionale come figura specifica da inquadrare e tutelare.

Il meteo ha accolto questa primavera senza troppa fretta, potrebbe essere un'occasione per spendere il tempo di emersione della bella stagione predisponendo i migliori strumenti lavoristici utili a impreziosirla.

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

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

Seminario di specializzazione

NOVITÀ E RIFLESSI OPERATIVI DEL DECRETO LAVORO

[accedi al sito >](#)