

Edizione di giovedì 18 maggio 2023

NEWS DEL GIORNO

Inps: istruzioni relative alla mensilità all'80% del congedo parentale
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Una tantum per i dirigenti del settore Commercio
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Pubblicato in GU l'indice di rivalutazione Istat per aprile 2023
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Nullità delle clausole nel contratto di agenzia
di Redazione

BLOG

I contratti a termine nel nuovo decreto Lavoro
di Evangelista Basile

NEWS DEL GIORNO

Inps: istruzioni relative alla mensilità all'80% del congedo parentale

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 16 maggio 2023, n. 45](#), fornisce le prime indicazioni inerenti all'elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80%.

Tale previsione riprende quanto previsto dall'art. 1, comma 359, L. 197/2022, di bilancio per l'anno 2023.

La circolare Inps n. 45/2023, riprendendo il dettato normativo, prevede tale elevazione per un mese, da fruire entro il sesto anno di vita del figlio per il quale si ha diritto al congedo.

Da notare che il mese di elevazione non costituisce un prolungamento del periodo di congedo parentale, quanto un di cui degli ulteriori tre mesi non cedibili riconosciuti dalla stessa legge di bilancio.

Inoltre la platea dei destinatari è esclusivamente costituita dai lavoratori dipendenti restando esclusi tutti gli altri diversamente inquadrati.

È possibile la frazionabilità del congedo tra i due genitori, sempre nel rispetto del mese complessivamente spettante.

Da ultimo la circolare circoscrive ulteriormente la platea dei beneficiari, escludendo coloro che abbiano terminato in precedenza il congedo di maternità/paternità entro il 31 dicembre 2022.

Master di specializzazione

WELFARE AZIENDALE E POLITICHE RETRIBUTIVE

 Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

accedi al sito >

NEWS DEL GIORNO

Una tantum per i dirigenti del settore Commercio

di Redazione

Con il cedolino di maggio 2023 è prevista la prima *tranche* di erogazione dell'*una tantum* a favore dei dirigenti del settore Commercio.

L'erogazione complessiva sarà pari a 2.000,00 € ed è finalizzata all'integrale copertura per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 ed il 31 dicembre 2022, sebbene la sua concreta corresponsione sia limitata a favore dei dirigenti in forza alla data del 12 aprile 2023, coincidente con la stipula dell'accordo di rinnovo.

L'importo suddetto di 2.000,00 € complessivi sarà raggiunto mediante 3 diverse erogazioni:

- la prima appunto con il cedolino di maggio 2023 pari a 700,00 €;
- la seconda, con il cedolino di settembre 2023, sempre per un importo di 700,00 €;
- la terza ed ultima, con il cedolino di novembre 2023, per un importo di 600,00 €.

Sia l'importo complessivo, sia di riflesso le tre tranches come sopra declinate, saranno poi riparametrate in ipotesi di rapporti che non abbracciano l'intero periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 ed il 31 dicembre 2022.

Seminario di specializzazione

NOVITÀ E RIFLESSI OPERATIVI DEL DECRETO LAVORO

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Pubblicato in GU l'indice di rivalutazione Istat per aprile 2023

di Redazione

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'indice di rivalutazione Istat per il trattamento di fine rapporto relativamente al periodo aprile 2023.

Pur registrandosi una fisiologica crescita, si conferma la sensibile attenuazione rispetto al ritmo esponenziale registratosi nel 2022.

Il tasso per aprile 2023 è, infatti, pari allo 0,50 %, rispetto allo 0,375 % dello scorso mese (il quale a sua volta era in leggero calo rispetto al precedente mese di febbraio 2023).

Ad ogni modo, è netto il rallentamento dell'inflazione rispetto allo scorso anno, quando nel medesimo periodo il tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto era pari al 2,971751%.

Ciò si traduce in un rallentamento nell'incremento del trattamento di fine rapporto determinato dalla rivalutazione del fondo accantonato, sebbene lo stesso tenga già conto dell'incidenza consolidatasi nel corso del 2022 per effetto della consistente inflazione.

Master di specializzazione

PENSIONI E CONSULENZA PREVIDENZIALE

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Nullità delle clausole nel contratto di agenzia

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 5 aprile 2023, n. 9365, ha stabilito che nel contratto di agenzia devono considerarsi nulle, ai sensi degli artt. 1346 e 1418 c.c., le clausole formulate in modo tale da attribuire al preponente un potere illimitato di modifica unilaterale della base di calcolo e quindi dell'importo delle provvigioni, attraverso la facoltà di concedere extrasconti in misura non prestabilita e a un numero di clienti imprecisato, così rendendo non determinato e non determinabile un elemento essenziale del contratto, quale appunto la controprestazione dovuta dalla società all'agente.

Master di specializzazione

**LICENZIAMENTI OGGETTIVI E
PER RAGIONI ECONOMICHE**

[accedi al sito >](#)

BLOG

I contratti a termine nel nuovo decreto Lavoro

di **Evangelista Basile**

Con l'articolo 24 del D.L. n. 48 dello scorso 5 maggio 2023, il Governo è intervenuto in tema di causali dei contratti a tempo determinato.

Rimane anzitutto invariata la facoltà di concludere un contratto a termine a-causale fino a 12 mesi. Per contro – in relazione al periodo superiore e fino al limite dei 24 mesi – lungi dall'aver eliminato le causali (introdotte da ultimo nel 2018 dal decreto dignità, non senza polemiche), con spirito forse un po' troppo cerchiobottista, il nuovo decreto stabilisce tre nuove causali:

«a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.».

Come è evidente, venute meno le “*esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività*” e quelle “*connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria*”, sembra residuare – oltre alla causale sostitutiva che diventa però generica – una causale meramente contrattuale, di matrice collettiva o, in assenza di previsioni nei CCNL, solo fino al 30 aprile 2024, addirittura individuale.

Nessuna liberalizzazione sfrenata dei contratti a termine, dunque, nonostante i titoli neppure giustificatamente preoccupati di alcune testate nazionali che evidentemente vedono nei contratti a termine il fulcro della precarietà del mercato del lavoro. Le cose però non stanno proprio così: fra tutti gli strumenti di flessibilità contrattuale, l'apposizione di un termine ad un contratto, sembra essere il minore dei mali (si pensi alle finte partite IVA, ai co.co.co., alle varie forme di lavoro atipico, di gran lunga categorie più a rischio precarietà) e di converso, l'introduzione delle causali ha storicamente creato un contenzioso dagli esiti quanto più variopinti.

Proprio il riferimento alle “*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*” individuate dalle parti riecheggia la formula già prevista a suo tempo dal d.lgs. 368/2001 e tutto il contenzioso giudiziale che ne derivò. In mancanza di causali collettive saranno le parti a verbalizzarle nei contratti di lavoro (o almeno, così parrebbe, sebbene la lettera di legge non parli esplicitamente di contratti individuali di lavoro).

È appena il caso di dire che nella pratica è quantomeno improbabile ritenere che un lavoratore possa conoscere così nello specifico da poterle “contrattare” le esigenze aziendali temporanee o che comunque abbia, in sede di sottoscrizione del contratto, un potere contrattuale tale da poter sindacare la veridicità della causale apposta.

Il risultato che ci si aspetta è quindi sempre il medesimo: l'impugnazione della causale nell'ipotesi in cui alla scadenza naturale il rapporto non venga stabilizzato e dunque incremento del contenzioso.

Per ridurre il rischio, quindi, non basterà raccogliere un paio di firme nel contratto di lavoro, ma sarà necessario predisporre e chiarire per iscritto, in modo trasparente e comprensibile, quali siano in concreto le ragioni che hanno condotto all'apposizione del termine. In definitiva, occorre che le parti nel contratto di lavoro riescano a declinare le specifiche “esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva”, senza limitarsi a riprodurre il testo di legge.

Come si dice, patti chiari, amicizia lunga... o forse no?

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

DIRITTO DEL LAVORO

[accedi al sito >](#)