

Edizione di giovedì 1 giugno 2023

### NEWS DEL GIORNO

[Fondazione Studi Consulenti del lavoro: novità in materia di Irap](#)  
di Redazione

### NEWS DEL GIORNO

[Inps: incarichi dirigenziali di livello non generale](#)  
di Redazione

### NEWS DEL GIORNO

[Inail: comunicati i minimali di retribuzione imponibile](#)  
di Redazione

### NEWS DEL GIORNO

[Discriminazione in conseguenza di posizione di svantaggio](#)  
di Redazione

### BLOG

[I contratti collettivi sottoscritti prima del D.L. 48/2023 sono utilizzabili?](#)  
di Luca Vannoni

## NEWS DEL GIORNO

---

### **Fondazione Studi Consulenti del lavoro: novità in materia di Irap** di Redazione

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con [approfondimento del 30 maggio 2023](#), tratta il tema inerente alle novità in materia di Irap 2023 relativamente all'anno fiscale 2022.

Sono tre in particolare le tematiche trattate dal citato approfondimento.

1. Il primo aspetto affrontato è dato dalla definitiva formalizzazione dell'esclusione di coloro, persone fisiche, che esercitano in forma individuale attività commerciali, ovvero di arti e professioni. Rientrano nella platea degli esclusi dagli obblighi Irap anche le realtà familiari non strutturate in forma societaria. L'approfondimento ricorda come già dallo scorso anno le citate realtà erano state esonerate dal versamento dell'acconto, confermando che a partire dall'anno d'imposta 2022 scompare anche l'obbligo dichiarativo. Da questo punto vista, è ribadito invece l'assoggettamento agli obblighi Irap per quelle realtà strutturate in forma associativa anche per lo svolgimento di attività professionali, così come per le stesse società tra professionisti.
2. Altra novità trattata dall'approfondimento è costituita dalla semplificazione del Quadro IS, calibrata in base alle fattispecie di deducibilità, deducibilità parziale ed indeducibilità, del costo del lavoro.
3. Da ultimo, l'approfondimento passa in rassegna la fattispecie del distacco, andando a ribadire la possibilità di deduzione del costo del lavoro in favore della distaccante, o in ogni caso del soggetto presso il quale risulta in forza il lavoratore, confermando parallelamente dell'ineducibilità del costo sostenuto da parte della distaccataria.

Seminario di specializzazione

## **TECNICHE DI NEGOZIAZIONE E STRATEGIE RELAZIONALI NEL CONTENZIOSO DEL LAVORO**

[accedi al sito >](#)

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Inps: incarichi dirigenziali di livello non generale***

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 31 maggio 2023, n. 2013](#), fornisce indicazioni rispetto agli interPELLI per posti funzione vacanti in merito ad incarichi dirigenziali di livello non generale.

Con il citato messaggio, l'Istituto formalizza l'avvio della procedura di selezione che dovrà completarsi con il conferimento degli incarichi indicati nell'allegato 1 del medesimo messaggio.

Anche in questo caso il messaggio distingue, ammettendole entrambe, le candidature pervenute da soggetti già dirigenti Inps, rispetto a coloro che ricoprono il medesimo incarico presso altre amministrazioni.

Per entrambe le tipologie di candidature è previsto il termine di dieci giorni, a decorrere dalla pubblicazione del messaggio, per poter presentare domanda.

Nel caso di dirigenti già ricoprenti altri incarichi presso l'Inps (le cui domande saranno destinatarie di un diritto di prelazione), sarà necessario indicare nella richiesta:

- l'incarico attualmente ricoperto e la data di decorrenza;
- eventuali precedenti incarichi in Inps;
- il titolo di studio accademico posseduto;
- dichiarazione di assenza di cause di inconfiribilità dell'incarico;
- altre note.

In caso di dirigenti di altre Amministrazioni sarà, invece, necessario tra le altre informazioni indicare l'Ente di provenienza e la tipologia di incarico dirigenziale ricoperto.

Seminario di specializzazione

**RAPPORTI DI LAVORO DI AMMINISTRATORI,  
SOCI E FAMILIARI**

[accedi al sito >](#)

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Inail: comunicati i minimali di retribuzione imponibile***

di **Redazione**

L'Inail, con [circolare 29 maggio 2023, n. 21](#), fornisce le retribuzioni minimali per l'anno 2023 suddivise per tipologia di settore.

Di seguito saranno indicate alcune tra quelle principalmente ricorrenti:

- lavoro dipendente:
  - 53,95 € giornalieri;
  - 402,70 € mensili (per 26 giornate);
  - 8,09 € per i lavoratori a tempo parziale;
- lavoratori agricoli: 48,00 € giornalieri per gli operai agricoli;
- lavoratori parasubordinati:
  - minimale mensile: 1.481,73 €;
  - massimale mensile: 2.751,78 €;
- lavoratori autonomi – riders: 53,95 € minimale giornaliero;
- soci volontari delle cooperative sociali: 53,95 € minimale giornaliero;
- sportivi professionisti dipendenti:
  - minimale annuo: 17.780,70 €;
  - massimale annuo: 33.021,30 €.

Seminario di specializzazione

**COME GESTIRE IL CONTENZIOSO CON GLI ENTI**

[accedi al sito >](#)

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Discriminazione in conseguenza di posizione di svantaggio***

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 18 aprile 2023, n. 10324, ha stabilito che in coerenza con la definizione di discriminazione indiretta contenuta nelle fonti interne ed internazionali, il Decreto Legislativo n. 198/2006, articolo 25, comma 2, ravvisa una discriminazione indiretta di genere quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso. Secondo una costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, l'esistenza di detta posizione di particolare svantaggio nella discriminazione indiretta di genere può essere dimostrata provando che una disposizione colpisce negativamente in proporzione significativamente maggiore le persone di un determinato sesso rispetto a quelle dell'altro sesso (nella specie la S.C. ha accolto il ricorso di alcuni dipendenti part-time di un'azienda sanitaria che si erano visti respingere dalla Corte di merito le domande volte ad accertare la nullità degli avvisi e delle graduatorie pubblicate all'esito delle selezioni, avendo ravvisato la discriminazione della datrice di lavoro nei loro riguardi, in quanto lavoratori a tempo parziale).

Seminario di specializzazione

**CONTRATTO DI LAVORO DOPO IL DECRETO CALDERONE**[accedi al sito >](#)

**BLOG**

---

## ***I contratti collettivi sottoscritti prima del D.L. 48/2023 sono utilizzabili?***

di **Luca Vannoni**

Il nuovo testo del D.L. 48/2023 opera una sorta di rinvio “in bianco” alla contrattazione collettiva, senza fissare alcun limite o paletto, per la determinazione delle causali di utilizzo del contratto a tempo determinato: a mio giudizio, il fatto che gli accordi collettivi siano stati sottoscritti prima dell’entrata in vigore del D.L. 48/2015 non ne determina la non applicabilità, anzi, direi che con il nuovo testo si dà copertura normativa a una materia che ha da sempre visto l’intervento della contrattazione, anche in assenza di deleghe espresse. Le causali previste dalla contrattazione collettiva richiedono comunque la necessità che siano specificate in termini concreti e oggettivi (rappresentano pur sempre fattispecie astratte, spesso non sempre dai confini delineati) nel contratto individuale: è pertanto fondamentale che le parti sociali non utilizzino causali eccessivamente generiche, così da rendere agevole l’operazione di dettaglio nel contratto di lavoro.

Le disposizioni della contrattazione precedenti al D.L. 48/23 possono essere applicate anche in sede di rinnovo o di proroga di contratti a termine sottoscritti prima del 5 maggio: la norma ora in vigore (art. 21 che rimanda all’art. 19 del D.Lgs. 81/15) ha come esclusivo riferimento i casi previsti dai contratti collettivi ex art. 51, D.Lgs. 81/15.

Si ricorda che anche i contratti aziendali possono intervenire in materia, l’art. 51 non ha limitazioni di livello.

Oltre alle previsioni della contrattazione collettiva, fino al 30 aprile 2024 sarà inoltre possibile utilizzare il contratto a termine, “*in assenza delle previsioni*” della contrattazione collettiva, “*per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti*”. La norma, come scritta, è un po’ troppo imprecisa: la specificazione delle esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva si potrebbe leggere sia come alternativa – solo se non vi è una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva -, oppure come integrazione – se non vi sono specifiche previsioni nel contratto collettivo, puoi determinarle usando le macro causali – : a livello sistematico sembra preferibile la seconda, nella speranza che in conversione raffinino un testo in qualche punto inutilmente ambiguo. Si tenga conto poi che la contrattazione esistente sul tema, non poteva che essere integrativa, di dettaglio rispetto alle vecchie causali ora abrogate oppure in virtù del periodo transitorio conclusosi nel 2022.

Ovviamente maggior prudenza è richiesta se vi sono contratti collettivi successivi al 5 maggio che individuino in modo tassativo i casi di utilizzo: tale quadro al momento è solo

prospettabile.

Ad ogni modo, in caso di ccnl che prevedono solo causali aggiuntive (esempio CCNL Acconciatura ed Estetica che prevede “.. è introdotta la possibilità di sottoscrivere contratti a termine per nuove linee o lavorazioni”), si ritiene preferibile l’interpretazione che comunque consente all’accordo individuale di trovare delle ragioni tecniche, organizzative e produttive ulteriori. Non che sia un’impresa priva di rischi, visto il contenzioso sorto sulla base della disciplina che proprio su tali causali si poggiava.

Seminario di specializzazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DOPO IL DECRETO CALDERONE**

[accedi al sito >](#)