

Edizione di giovedì 22 giugno 2023

NEWS DEL GIORNO

[MinLav: nuovo elenco soggetti autorizzati verifiche periodiche attrezzature](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[CCNL Confimi: siglato il verbale di accordo sindacale](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: precisazioni in tema di trattamento di fine servizio](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Trasformazione a tempo parziale e licenziamento per GMO](#)
di Redazione

BLOG

[Opposizione comunque](#)
di Riccardo Girotto

NEWS DEL GIORNO

MinLav: nuovo elenco soggetti autorizzati verifiche periodiche attrezzature

di Redazione

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso noto, con [Decreto Interministeriale 20 giugno 2023, n. 76](#), il quarantunesimo elenco dei soggetti abilitati a svolgere le verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, come previsto dall'art. 71 comma 11 del D.Lgs. 81/2008.

Si tratta, nello specifico, dei soggetti che possono essere chiamati a svolgere le verifiche da parte dei datori di lavoro, verifiche che sono ulteriori rispetto alle attività ed al monitoraggio interno che deve essere assolto dall'impresa ai sensi del comma 8 del medesimo art. 71 del D.Lgs. n. 81/2008.

I soggetti che possono svolgere tali attività di verifica periodica debbono necessariamente essere iscritti all'apposito elenco di cui all'art. 2, comma 2 del Decreto Interministeriale 11 aprile 2011, i quali, nell'esercizio delle loro attività di verifica, sono chiamati tra l'altro a conservare copia della documentazione acquisita entro il termine decennale.

Per quanto concerne poi l'aspetto specifico dell'inserimento negli elenchi di cui sopra, il Ministero del Lavoro provvede tra l'altro a verificare la permanenza dei requisiti di iscrizione all'interno dell'arco di tempo quinquennale di validità dell'iscrizione medesima.

Seminario di specializzazione

AGENTI E RAPPRESENTANTI: INSTAURAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

CCNL Confimi: siglato il verbale di accordo sindacale

di **Redazione**

In data 19 giugno 2023 è stato siglato il verbale di [accordo](#) tra Confimi industria meccanica e le Organizzazioni sindacali FIM – CISL E UILM – UIL relativamente al rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro della piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica ed installazione impianti.

Le parti hanno inteso condividere gli aspetti che connotano il periodo storico, sociale ed economico attuale, individuando tra le altre le seguenti criticità ed elementi di difficoltà strutturali:

- complessità dello scenario economico generale (anche in relazione all'elevato costo delle materie prime, dell'energia, nonché dei livelli raggiunti dall'inflazione) e del settore metalmeccanico in particolare
- valutare in relazione a ciò di prevedere un arco temporale biennale per la validità della parte economica.

Sulla scorta di ciò, le parti stipulanti hanno inteso di proseguire il confronto al fine di raggiungere risultati positivi in relazione alle esigenze del settore, tra l'altro riprendendo anche temi quali la riforma del sistema di inquadramento professionale, la formazione professionale, e la definizione degli orari di lavoro.

Tra gli aspetti trattati dal verbale di accordo la ridefinizione dei minimi tabellari con decorrenza 1° giugno 2023, il trattamento indennitario in ipotesi di invio in trasferta ed i compensi connessi a turni di reperibilità.

Seminario di specializzazione

COME GESTIRE IL CONTENZIOSO CON GLI ENTI

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Inps: precisazioni in tema di trattamento di fine servizio

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 21 giugno 2023, n. 2296](#), fornisce alcune precisazioni procedurali in merito alla gestione delle pratiche di trattamento di fine servizio riconosciuto alla cessazione di rapporti con Amministrazioni/Enti pubblici.

In particolare, il messaggio Inps n. 2296/2023 nasce dall'esigenza emersa a seguito di richieste pervenute da alcune Amministrazioni/Enti inerenti alla corretta procedura da effettuare sia in ipotesi di variazioni dei dati giuridici ed economici, sia dei meri dati specifici (presenti nei modelli anzitempo inviati), relativamente a pratiche di TFS già trasmesse in precedenza.

Il messaggio Inps n. 2296/2023 distingue le varie situazioni che possono in concreto verificarsi, andando a distinguere in prima battuta le modalità di comunicazione delle variazioni delle pratiche che risultano in stato "in pagamento" e "pagate" le quali in virtù del loro stato di avanzamento possono essere concretamente in concreto variate.

Altra distinzione operata dal messaggio è quella inerente alla modalità di trasmissione della domanda originaria, che poteva essere stata effettuata in modalità cartacea, ovvero telematica.

Infine, il messaggio Inps n. 2296/2023 fornisce le indicazioni inerenti alle modalità di comunicazione delle variazioni in merito a quelle pratiche che non risultano ancora contraddistinte dallo stato "in pagamento".

In tutte le ipotesi sopra declinate, viene cristallizzata la netta separazione tra le pratiche inerenti variazioni economico/giuridiche, da quelle che vertono su modifiche dei soli dati specifici.

Seminario di specializzazione

GESTIONE OPERATIVA DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

[accedi al sito >](#)

NEWS DEL GIORNO

Trasformazione a tempo parziale e licenziamento per GMO

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 9 maggio 2023, n. 12244, ha stabilito che la previsione dell'articolo 8 del D.Lgs. 81/2015, se esclude che il rifiuto di trasformazione del rapporto in *part-time* possa costituire di per sé giustificato motivo di licenziamento, non preclude la facoltà di recesso per motivo oggettivo in caso di rifiuto del *part-time* ma comporta una rimodulazione del giustificato motivo oggettivo e dell'onere di prova posto a carico di parte datoriale: in tal caso, ai fini del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, occorre che sussistano e che siano dimostrate dal datore di lavoro effettive esigenze economiche ed organizzative tali da non consentire il mantenimento della prestazione a tempo pieno, ma solo con l'orario ridotto; l'avvenuta proposta al dipendente o ai dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale e il rifiuto dei medesimi; l'esistenza di un nesso causale tra le esigenze di riduzione dell'orario e il licenziamento.

Seminario di specializzazione

CONTRATTO DI LAVORO DOPO IL DECRETO CALDERONE

[accedi al sito >](#)

BLOG

Opposizione comunque

di **Riccardo Girotto**

Il D.L. 48/2023, battezzato Decreto lavoro o Decreto Calderone, così come disegnato dal nuovo esecutivo, occupa in questi giorni i cultori della materia giuslavoristica e stimola feroci critiche da parte sindacale. Ciò che non si comprende però, è come possa criticarsi una revisione dell'istituto del contratto a termine, che pone proprio la contrattazione come unica fonte guida della materia.

Abbiamo scritto in un recente editoriale in merito alla spinta legislativa, grandemente sostenuta da una giurisprudenza incline a tutelare profondamente la condotta antisindacale, alla cogestione. Ogni norma d'impatto lavoristico impone oramai la preventiva condivisione dell'intenzione con la parte sindacale.

Questa tendenza mira a rendere proattiva la parte che tutela il dipendente, trasformandola da organizzazione di difesa, ed eventualmente di protesta, in organizzazione partecipazione. Non sempre però questo ruolo viene accolto con favore, tanto che il sindacato preferisce restare nella posizione di attesa delle azioni aziendali, al fine di esercitare espressamente i diritti garantiti dal titolo III, Statuto dei Lavoratori.

Quindi un Legislatore che spinge verso il rinnovamento delle relazioni sindacali, fino alla modernizzazione delle metodologie di confronto, si trova la porta sbarrata dalla L. 300/1970.

Con riferimento ai contratti a tempo determinato le organizzazioni sindacali contestano la nuova versione delle causali, eppure il legislatore offre proprio al sindacato la cloche del comando. La conferma dei 12 mesi acausali non sposta nulla rispetto al passato, mentre con riferimento alle causali, piuttosto di elencarne di inapplicabili come in precedenza, punta a ergere la contrattazione a unica fonte dalla quale attingere.

In realtà l'intervento la delega delle causali alla contrattazione non rappresenta una rivoluzione, così ad esempio recitava la precedente versione dell'articolo 19, comma 1 b)-bis "...specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51..." , mentre al comma 2 la delega si fa più estesa "Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi", fino a quella totale per il lavoro stagionale all'articolo 21, comma 2 "Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi".

Il dato utile a valutare l'interesse del sindacato a definire in sede contrattuale le causali può

quindi trarsi facilmente dallo sfruttamento, su base storica, degli spazi aperti dalle fonti sopra citate. A oggi i maggiori Ccnl (metalmecanica industria, terziario, logistica etc.) non prevedono causali dedicate al contratto a termine. Il lavoro stagionale, dove la delega alla contrattazione è ancora più marcata, è fermo ai box da tempo immemorabile. Il quadro non è confortante.

Nonostante ciò, il Legislatore rinnova piena fiducia alla concertazione, ma tale fiducia non genera assunzione di responsabilità da parte sindacale, una vera e propria rinuncia al potere, trincerandosi in posizione attendista, così da poter esprimere un diritto di critica ampiamente tutelato da uno statuto del 1970.

Certamente i datori di lavoro potrebbero, a loro volta, dimostrarsi freddi verso un recepimento della delega immediato, in quanto limiterebbe l'accesso alle causali "individuali", ma non c'è dubbio che ogni azienda avrà tutto l'interesse ad arrivare al maggio 2024 con la possibilità di utilizzare in modo snello un contratto che, quantomeno per ora, pare assolutamente "legale". Per contro il sindacato potrà optare per la partecipazione al processo di sviluppo della normativa, oppure per determinare il fallimento della stessa. Il potere è indubbiamente delle organizzazioni sociali.

La critica a una previsione che di fatto potenzia il criticante conferma, e forse senza sorprese, che i posti più confortevoli e ambiti, sono sempre quelli all'opposizione.

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



Master di specializzazione

**LICENZIAMENTI OGGETTIVI E
PER RAGIONI ECONOMICHE**

[accedi al sito >](#)