

Edizione di giovedì 13 luglio 2023

### NEWS DEL GIORNO

[Inps: reddito di cittadinanza alla luce della Legge di bilancio 2023](#)  
di Redazione

### NEWS DEL GIORNO

[Min.Lav.: rimborso ai fondi paritetici interprofessionali](#)  
di Redazione

### NEWS DEL GIORNO

[Inps: contribuzione per coloni e compartecipanti per l'anno 2023](#)  
di Redazione

### NEWS DEL GIORNO

[Licenziamento derivante da inidoneità fisica del lavoratore](#)  
di Redazione

### BLOG

[L'indeterminatezza dei contratti a termine](#)  
di Evangelista Basile

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Inps: reddito di cittadinanza alla luce della Legge di bilancio 2023***

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 12 luglio 2023, n. 61](#), ha fornito chiarimenti in merito alle revisioni al reddito di cittadinanza introdotte dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197.

La circolare precisa come il proprio obiettivo sia circoscritto all'ambito della Legge di bilancio per l'anno 2023, rinviando a successive comunicazioni i chiarimenti scaturenti dal Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, come convertito con Legge 3 luglio 2023, n. 85 (c.d. Decreto Lavoro).

La circolare Inps n. 61/2023 si sofferma sui punti che sono stati modificati dalla Legge di bilancio 2023, a partire dalla durata della prestazione, che a decorrere dal 1° gennaio 2023 risulta decurtata rispetto al testo originario, fatta eccezione per le previsioni riguardanti nuclei caratterizzati dalla presenza di persone con disabilità.

Vengono poi fornite indicazioni circa la determinazione del beneficio economico, con evidenza della componente A (ad integrazione del reddito familiare) e della componente B (integrazione del reddito dei nuclei residenti in abitazioni in locazione).

Si passa alla condizionalità di spettanza, rispetto alla quale a partire dal 1° gennaio 2023 è previsto il decadimento al diritto della prestazione in caso di mancata frequenza ai corsi di formazione e riqualificazione professionale.

Sempre a partire dal 1° gennaio 2023 sono previste condizionalità legate all'obbligo di istruzione per persone di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni.

Da ultimo, viene affrontato il tema delle sanzioni, con la previsione di decadimento introdotta dalla medesima legge di bilancio per l'anno 2023 in seguito al rifiuto della prima offerta di lavoro rispondente ai requisiti di congruità (in termini di ambito esperienziale, distanza, durata della disoccupazione e livello retributivo).

Seminario di specializzazione

# GESTIONE OPERATIVA DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

[accedi al sito >](#)

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Min.Lav.: rimborso ai fondi paritetici interprofessionali***

di **Redazione**

Pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro il [Decreto Direttoriale 5 maggio 2023, n. 74](#) contenente informazioni circa l'assegnazione delle risorse per l'anno 2023 ai Fondi paritetici interprofessionali.

Il Decreto rende nota l'assegnazione ai fondi che finanziano percorsi di incremento delle professionalità dei lavoratori, e con esclusione dei fondi relativi ai dirigenti, per un ammontare complessivo pari a 120.000.000,00 di Euro per l'anno 2023.

La Tabella 1 allegata al Decreto definisce le modalità di ripartizione ai fondi rientranti tra i destinatari delle somme.

Rispetto alla previsione di stanziamento contenuta nel citato Decreto Direttoriale, si era anche espressa la Ragioneria Generale dello Stato in data 6 giugno 2023, in merito al superamento dei controlli di regolarità contabile.



Convegni di aggiornamento  
**SPECIALE GIURISPRUDENZA**  
**AGGIORNAMENTO SULLE SENTENZE PIÙ RILEVANTI IN MATERIA DI LAVORO**  
Scopri di più >

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Inps: contribuzione per coloni e compartecipanti per l'anno 2023***

di Redazione

L'Inps, con [circolare 10 luglio 2023, n. 60](#), ha reso nota la contribuzione dai concedenti ai piccoli coloni e compartecipanti familiari relativamente all'anno 2023.

Anche per l'anno 2023 continua ad applicarsi l'aumento di 0.20 punti percentuali dell'aliquota dovuta al Fondo pensioni lavoratori dipendenti per la generalità delle aziende agricole, sino al raggiungimento dell'aliquota complessiva del 32%, alla quale si deve aggiungere l'incremento dello 0,30 %.

Per effetto di tali previsioni, l'aliquota dovuta per l'anno 2023 è pari al 29,79 % di cui 20,95 % a carico del concedente e 8,84 % a carico del concessionario.

Resta ferma inoltre la previsione del salario medio provinciale nei confronti di piccoli coloni, compartecipanti familiari, piccoli coltivatori diretti, nonché per gli iscritti alla gestione coltivatori diretti, coloni e mezzadri.

La fissazione del salario medio provinciale è rimessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che provvede annualmente mediante Decreto direttoriale (per l'anno 2023 Decreto direttoriale 21 giugno 2023).

Anche per l'anno 2023 restano poi confermate le misure agevolative e gli annessi abbattimenti determinati in base alla zona tariffaria ed all'annessa distinzione tra territori non svantaggiati (nessuna agevolazione), montani (agevolazione pari al 75% – dovuto 25%) e svantaggiati (agevolazione pari al 68% – dovuto 32%).

Seminario di specializzazione

**COSTO DEL LAVORO E BUDGET DEL PERSONALE**

[accedi al sito >](#)

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Licenziamento derivante da inidoneità fisica del lavoratore***

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 29 maggio 2023, n. 15002, ha stabilito che nell'ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore e in presenza dei presupposti di applicabilità del D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3, comma 3-bis, il datore di lavoro ha l'onere di provare la sussistenza delle giustificazioni del recesso, ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 5, dimostrando non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l'impossibilità di adibirlo a mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute, ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli, con la possibilità di assolvere tale ultimo onere mediante la deduzione del compimento di atti o operazioni strumentali all'avveramento dell'accomodamento ragionevole, che assumano il rango di fatti secondari presuntivi, idonei a indurre nel giudice il convincimento che il datore di lavoro abbia compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata in grado di scongiurare il licenziamento, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto.

Seminario di specializzazione

## **GESTIONE OPERATIVA DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

[accedi al sito >](#)

**BLOG**

---

## ***L'indeterminatezza dei contratti a termine***

di **Evangelista Basile**

Lo scorso 3 luglio 2023 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 85 di conversione del D.L. 48/2023, il cd. "Decreto Lavoro".

Oltre all'introduzione dell'assegno di inclusione, *restyling* del vecchio reddito di cittadinanza e l'introduzione o conferma di alcuni incentivi in tema di assunzioni, lavoratori svantaggiati e *welfare*, il decreto si è occupato – come è ormai consuetudine ad ogni cambio governo – della disciplina dei contratti a tempo determinato.

Si badi, non che non ce ne fosse ancora bisogno, visto il ritorno alle vecchie causali ad opera del Decreto Dignità che, fra le altre cose, aveva ricondotto il dibattito ai vecchi temi di discussione su cosa le causali effettivamente significassero e come avrebbero dovuto (o potuto) superare il vaglio dei Tribunali.

Il Decreto Lavoro si pone l'obiettivo (*spoiler*: non raggiunto) di "razionalizzare" le causali – così il sito del Ministero –.

Ma partiamo innanzitutto da quello che non cambia: la acausalità fino a dodici mesi; la durata massima di 24 mesi presso lo stesso datore di lavoro; proroghe ammesse per 4 volte nei 24 mesi.

Cambiano invece le causali, che si riducono ad una delega quasi "in bianco" alla contrattazione collettiva (il richiamo è sempre all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015) e ai motivi sostitutivi. Rimane poi una causale "provvisoria" entro il 30 aprile 2024, che richiama le vecchie esigenze di natura organizzativa e produttiva che sembrerebbero poter essere stabilite non solo dalla contrattazione aziendale ma anche da quella individuale. Questa previsione è ovviamente quella più insidiosa, perché innanzitutto le causali vanno sempre declinate in concreto, devono avere effettivo carattere temporaneo e rispondere alla reale esigenza indicata non potendosi concretizzare in mera riproposizione della norma (anche collettiva), il che potrebbe condurre – seppure solo per un periodo di tempo limitato – a causali facilmente impugnabili per eccessiva genericità o per mancata rappresentatività dei sottoscrittori del contratto collettivo (che in questo caso non richiama l'art. 51 cit.).

Dopo le modifiche al Senato, inoltre, a partire dall'entrata in vigore della Legge, anche i rinnovi, e non solo le proroghe, saranno senza causali fino a 12 mesi.

Sul punto, peraltro, la nuova legge non è affatto chiara e c'è chi sostiene che si tratti di un

vero e proprio azzeramento dei contatori per i “nuovi” contratti, posto che l’art. 24, al comma 1ter, stabilisce: “*Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall’articolo 19, comma 1, e dall’articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto*”. Ma cosa si intende per “contratto stipulato”?

La locuzione non può, infatti, ricondursi ai soli primi contratti tra le parti ma strizza evidentemente l’occhio anche all’annosa differenza fra “proroga” e “rinnovo” che lungi da essere ormai solo un esercizio intellettuale è da anni divenuta fondamentale per interpretare la disciplina dei contratti a tempo determinato. Il rinnovo è senz’altro un nuovo contratto per definizione e, fermo lo *stop and go*, comunque confermato nella nuova disciplina, per questi vi sarebbe quindi azzeramento del contatore e si ripartirebbe con il computo dei 12 mesi.

C’è da dire poi che anche la proroga è potenzialmente “*un contratto stipulato*”, sebbene si tratti però di mero accordo di prosecuzione del vecchio contratto senza soluzione di continuità. Tale interpretazione però sembra un po’ azzardata e almeno in attesa di chiarimenti da parte del Ministero sarebbe prudentiale non azzerare anche le proroghe.

Insomma, come direbbe Nanni Moretti, anche questa volta “*le parole sono importanti*” e spesso il Legislatore se ne dimentica.



**EC Euroconference** **TeamSystem**

Master di 5 incontri

**IL CONSULENTE DEL LAVORO 4.0**

Digital transformation per un nuovo modello di organizzazione HR

**SCOPRI DI PIÙ**