

**Edizione di lunedì 9 ottobre 2023**

**NEWS DEL GIORNO**

**Dibattito in tema di salario minimo: l'analisi del CNEL**

di Redazione

**NEWS DEL GIORNO**

**Fondo nuove competenze: ANPAL aggiorna le FAQ per l'attestazione**

di Redazione

**NEWS DEL GIORNO**

**Ministero del Lavoro: ricostituzione Commissione lavori sotto tensione**

di Redazione

**NEWS DEL GIORNO**

**Indicazione delle ragioni in licenziamenti collettivi riguardanti unità aziendali**

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Dibattito in tema di salario minimo: l'analisi del CNEL***

di **Redazione**

Il CNEL ha pubblicato un [documento tecnico](#) illustrato nell'assemblea del 4 ottobre 2023 nel quale viene approfondito il tema del salario minimo, fornendo un'analisi dettagliata delle varie implicazioni.

Il tema è estremamente delicato e di grande attualità e nel documento tecnico citato il CNEL chiarisce in premessa la volontà sottesa a tale documento tecnico, che è quella di analizzare la questione in maniera accurata, approfondita e soprattutto scevra da qualsiasi posizionamento ideologico e politico.

L'obiettivo del documento tecnico è anzi quello di effettuare un'analisi che oltre a tenere conto degli aspetti normativi e giuridici, sia anche attenta a mappare gli ipotetici scenari sociali ed economici.

Ecco quindi che tra le premesse emergono i dubbi e le incertezze rispetto agli effetti che la fissazione di un salario minimo in via legale potrebbe avere sotto il profilo dell'occupazione, degli appalti, e più in generale del sistema produttivo, in termini di sostenibilità ed economicità del costo del lavoro.

Viene anche in questa sede ribadita la centralità della Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022, che dovrà trovare recepimento nel nostro ordinamento entro il 15 novembre 2024.

Sul tema, la Direttiva comunitaria non impone agli Stati membri l'adozione di un salario minimo fissato in via legale, così come non sussiste alcun obbligo di stabilire un'efficacia generalizzata dei contratti collettivi.

La Direttiva UE n. 2022/2041 ribadisce come sia centrale il ruolo della contrattazione collettiva ai fini della generalizzata fissazione dei salari minimi.

Laddove la contrattazione collettiva risulta essere solida, adeguata e largamente diffusa, è quindi ipotizzato dal documento tecnico del CNEL, sulla scorta del dettato della Direttiva comunitaria, che vengano individuate soglie altrettanto adeguate di salario minimo, declinate per ciascun settore di appartenenza.

L'intervento normativo di fissazione del salario minimo è visto come ipotesi residuale, laddove la contrattazione collettiva risulti scarsamente diffusa e non siano praticabili politiche tese a creare condizioni favorevoli per la sua diffusione.

Il documento tecnico affronta anche i temi del censimento dei contratti collettivi attualmente presenti nell'archivio CNEL, l'adeguatezza dei trattamenti retributivi prevista dai citati CCNL, ed il fenomeno della contrattazione pirata.

Master di specializzazione

**Diritto del lavoro**

Scopri di più

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Fondo nuove competenze: ANPAL aggiorna le FAQ per l'attestazione***

di **Redazione**

L'ANPAL ha reso disponibili le [FAQ aggiornate](#) relative alla redazione dell'attestazione delle competenze nell'ambito del [Fondo nuove competenze](#).

La fase di concreta attestazione operativa delle competenze nell'ambito del Fondo Nuove Competenze – 2° edizione è espressione anzitutto di quanto previsto nella nota ANPAL n. 11790 del 7 agosto 2023 secondo la quale i progetti di sviluppo delle competenze sono finalizzati al conseguimento di una qualificazione di singole unità di competenza, ovvero di una parte di essa, incluse nel Repertorio nazionale.

Le competenze di cui sopra debbono essere certificate con rilascio di un'attestazione finale di messa in trasparenza, validazione o certificazione; ciò anche ai fini della riconoscibilità e quindi della spendibilità degli eventuali crediti formativi maturati.

L'attestazione dovrà essere prodotta per ogni lavoratore coinvolto nel percorso, evidenziando una generale coerenza con gli obiettivi prefissati in fase di presentazione dell'istanza.

Sul tema è importante anche sottolineare quanto previsto dal comunicato ANPAL n. 11795 del 7 agosto 2023 che ha ufficializzato l'impossibilità di poter dar seguito alle numerose richieste di proroga di 150 giorni del termine per lo svolgimento dei percorsi formativi, coerentemente con i tempi definiti nell'avviso che sono stati previsti in considerazione della fonte di finanziamento dell'intervento in questione.

La citata nota ricorda infatti come il termine di ammissibilità delle spese relative alla Programmazione 2024 – 2020 cui il Fondo Sociale Europeo (cofinanziatore del Fondo Nuove Competenze) è fissata nella data del 31 dicembre 2023.

NEWS DEL GIORNO

---

## **Ministero del Lavoro: ricostituzione Commissione lavori sotto tensione**

di Redazione

La Direzione Generale per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro istituita in seno al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con [Decreto direttoriale n. 118 del 3 ottobre 2023](#), ha comunicato la ricostituzione della Commissione per i lavori sotto tensione.

Le modalità di funzionamento della Commissione, e la platea dei lavoratori e delle attività destinatarie dell'attività dell'organo in questione, sono definiti dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 febbraio 2011.

In particolare, l'articolo 1 del citato Decreto ministeriale individua le seguenti tipologie di lavoratori tra quelli ricompresi nel concetto di lavoranti sotto tensione:

- lavori sotto tensione eseguiti da parte di operatori agenti del suolo, dai sostegni delle parti in tensione, da supporti isolanti e non, da velivoli e da qualsiasi altra posizione atta a garantire il rispetto delle condizioni generali per l'esecuzione dei lavori in sicurezza;
- alla sperimentazione sotto tensione che prevede lo sviluppo e l'applicazione di modalità, di tipologie di intervento e di attrezzature innovative.

Il Decreto direttoriale n. 118/2023 prevede poi che per ciascuna richiesta di autorizzazione, ovvero eventuali questioni tecniche sottoposte alla valutazione della Commissione, venga redatta dalla stessa apposita scheda riassuntiva contenente gli elementi identificativi della richiesta, e l'esito delle valutazioni tecniche assunte, con le annesse motivazioni.

Master di specializzazione

**Progettare e gestire la previdenza complementare**

Scopri di più

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Indicazione delle ragioni in licenziamenti collettivi riguardanti unità aziendali***di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 12 luglio 2023, n. 19872, ha stabilito che in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ferma la regola generale di cui al comma 1 dell'articolo 5, l. n. 223 del 1991, secondo cui l'individuazione dei lavoratori da licenziare" deve avvenire avuto riguardo al "complesso aziendale, la platea dei lavoratori interessati alla riduzione di personale possa essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore o sede territoriale, ma "purché' il datore indichi nella comunicazione ex articolo 4, comma 3, della L. n. 223 dei 1991, sia le ragioni che limitino i licenziamenti ai dipendenti dell'unità o settore in questione, sia le ragioni per cui non ritenga di ovviarvi con il trasferimento ad unità produttive vicine, ciò al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di verificare l'effettiva necessità dei programmati licenziamenti", con la conseguenza che "qualora nella comunicazione si faccia generico riferimento alla situazione generale del complesso aziendale, senza alcuna specificazione delle unità produttive da sopprimere, i licenziamenti intimati sono illegittimi per violazione dell'obbligo di specifica indicazione delle oggettive esigenze aziendali.