

Edizione di mercoledì 18 ottobre 2023

NEWS DEL GIORNO

[Apprendistato di primo livello: chiarimenti Inps rapporti instaurati nel 2023](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Estinzione di finanziamenti con cessione quinto a pensionati: istruzioni Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Rivalutazione TFR: aggiornato il coefficiente per settembre 2023](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Riflessi retributivi dell'illegittima cessione del ramo d'azienda](#)
di Redazione

BLOG

[Il salario minimo costituzionale](#)
di Evangelista Basile

NEWS DEL GIORNO

Apprendistato di primo livello: chiarimenti Inps rapporti instaurati nel 2023

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 17 ottobre 2023, n. 3618](#), fornisce chiarimenti in merito a rapporti di apprendistato di primo livello instaurati nel corso dell'anno 2023.

La rilevanza del citato messaggio risiede nell'individuazione del corretto regime di prelievo contributivo da considerare per i rapporti di apprendistato di primo livello instaurati nell'anno 2023, alla luce della limitata durata del regime di miglior favore prevista per l'anno 2022 dall'articolo 1, comma 645, Legge 30 dicembre 2021, n. 234, di bilancio per l'anno 2022.

La questione riguarda, nello specifico, i datori di lavoro che al momento dell'assunzione avevano alle proprie dipendenze un numero di lavoratori pari o inferiore a nove, nei confronti dei quali (in deroga alla contribuzione prevista all'art. 1 comma 773, Legge 27 dicembre 2006, n. 296), era prevista una totale esenzione in merito al prelievo previdenziale, relativamente ai primi tre anni, ed elevazione al 10 % per i periodi successivi.

Il messaggio Inps n. 3618/2023, nello specificare che tale regime è da considerarsi speciale e quindi circoscritto all'anno 2022, riafferma il ritorno all'applicazione delle disposizioni di cui al citato comma 773, dell'articolo 1, Legge di bilancio per l'anno 2007.

Il ruolo assolto dal citato messaggio è quindi quello di fornire organica definizione delle aliquote contributive applicabili ai citati rapporti, laddove instaurati nel corso del 2023, e relativamente a datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti.

Viene quindi confermata la riduzione (non costituente agevolazione contributiva) nella misura dell'8,50 % e del 7 % rispettivamente per il primo e secondo anno di apprendistato (primi 24 mesi), e l'applicazione a decorrere dal 25esimo mese di un'aliquota pari al 5%, in base a quanto previsto dall'articolo 32, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

Sempre il messaggio Inps n. 3618/2023 riepiloga le altre peculiarità intrinseche del rapporto di apprendistato di primo livello sotto il profilo contributivo, ed in particolare l'esonero dal versamento del contributo inerente al finanziamento del c.d. Ticket licenziamento (così come del finanziamento alla disoccupazione involontaria).

È dovuta la contribuzione (per via dell'universalizzazione dell'accesso agli ammortizzatori sociali) per il finanziamento delle forme di sostegno al reddito in costanza di rapporto.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Estinzione di finanziamenti con cessione quinto a pensionati: istruzioni Inps

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 16 ottobre 2023, n. 3616](#), fornisce chiarimenti in merito alle condizioni previste per l'estinzione di finanziamenti a pensionati, mediante cessione del quinto della pensione.

In particolare, il citato messaggio Inps affronta il tema degli oneri di ristoro del servizio reso dall'Istituto.

Tale facoltà trae origine da quanto stabilito dal combinato disposto dell'art. 14 dalla "Convenzione finalizzata a disciplinare la concessione di finanziamenti a pensionati Inps da estinguersi dietro cessione fino a un quinto della pensione" e dall'articolo 15 del Regolamento Inps che declina le disposizioni per la cessione del quinto.

I parametri indicati nel messaggio Inps n. 3616/2023 saranno applicati a ciascuna cessione con data contratto compresa tra il 1° gennaio 2024 ed il 31 dicembre 2024.

Per quanto concerne le misure sono previsti i seguenti costi:

- costo per l'estrazione del rateo pensionistico per banche e intermediari finanziari che hanno sottoscritto la convenzione: 2,29 €;
- costo per l'estrazione del rateo pensionistico per banche e intermediari finanziari che non hanno sottoscritto la convenzione: 9,74 €;
- costo di gestione annuo per banche e intermediari finanziari che non hanno sottoscritto la convenzione: 116,91 €.

Master di specializzazione

Pensioni e consulenza previdenziale

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Rivalutazione TFR: aggiornato il coefficiente per settembre 2023

di **Redazione**

È stato aggiornato il coefficiente di rivalutazione del TFR da parte dell'Istat relativamente al mese settembre 2023.

Il valore del coefficiente di rivalutazione per il mese di settembre 2023 è pari a 1,822970 %, facendo registrare un incremento pari allo 0,25 % rispetto al valore del mese di agosto 2023.

Si realizza un'attenuazione della crescita dell'andamento inflazionistico (l'incremento di agosto su luglio del coefficiente era stato pari allo 0,378 %) nel corso dell'anno 2023, oltre a consolidarsi un sensibile decremento rispetto al medesimo periodo dell'anno 2022, quando il coefficiente era pari al 6,280367 %.

Master di specializzazione

Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Riflessi retributivi dell'illegittima cessione del ramo d'azienda

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 22 luglio 2023, n. 22041, ha stabilito che il lavoratore ceduto, che vede giudizialmente ripristinato il rapporto di lavoro con il cedente, non ha diritto alla retribuzione per il periodo intercorrente tra la data di cessione del ramo di azienda e quella della pubblicazione del provvedimento giudiziale di illegittimità della suddetta cessione e può ottenere il risarcimento del danno subito a causa dell'ingiustificato rifiuto del datore di lavoro di riceverla, detratto l'eventuale "*aliunde perceptum*", soltanto a partire dal momento in cui abbia provveduto a costituire in mora il datore di lavoro cedente ex art. 1217 cod.civ..

Master di specializzazione

**Progettare e gestire la previdenza
complementare**

Scopri di più

BLOG

Il salario minimo costituzionale

di **Evangelista Basile**

Con la sentenza n. 27711 dello scorso 2 ottobre 2023, la Corte di Cassazione – pur in presenza della corretta applicazione della contrattazione collettiva di settore – ha ritenuto il compenso percepito da un lavoratore, non conforme al dettato costituzionale di cui all'art. 36 Cost. Il caso di specie prende le mosse da un ricorso di un dipendente di una cooperativa che lamentava la non conformità ai parametri ex art. 36 Cost. del proprio stipendio di vigilante in un supermercato, corrispondente a quello previsto dal CCNL Servizi Fiduciari del 1° febbraio 2013. Il Giudice di primo grado, nell'accogliere il ricorso del lavoratore, confermava l'inadeguatezza dell'emolumento. La decisione di primo grado, impugnata dal datore di lavoro, veniva tuttavia riformata dalla Corte di appello, che riteneva invece pacifica l'applicazione datoriale del CCNL di settore di operatività, stipulato dalle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Pertanto, non si rendeva necessaria alcuna valutazione di conformità di cui all'art. 36 Cost., non potendo tale valutazione applicarsi in presenza di contratti collettivi, vigendo il principio della libertà sindacale. Avverso tale sentenza il dipendente proponeva ricorso per cassazione, lamentando la violazione e falsa applicazione dei principi di cui agli artt. 36 Cost. e 2099 c.c.. La Suprema Corte, nell'accogliere il ricorso, ha ritenuto la non conformità della decisione dei giudici di secondo grado con i principi in materia di salario minimo costituzionale.

In particolare, la Corte ha precisato che *“nell’attuazione dell’art.36 della Cost. il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall’ art. 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata”*. Difatti, ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice di merito ha ex art. 2099 c.c. ampia discrezionalità nel determinare la giusta retribuzione, potendosi servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe, purché ne dia un'adeguata motivazione rispettosa dei criteri costituzionali.

Il giudice, nell'opera di verifica dell'adeguatezza della retribuzione minima può fare altresì riferimento, all'occorrenza, ad indicatori economici e statistici, non dovendo tuttavia ancorare la propria valutazione, per esempio, alla soglia di povertà fissata dall'Istat annualmente ma accogliendo una nozione più ampia, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022, a norma della quale si deve tener conto *“anche della necessità*

di partecipare ad attività culturali, educative e sociali”.

La Suprema Corte ha chiarito che si pone in ogni caso la necessità di una verifica giudiziale nonostante la presenza (e il rispetto) della contrattazione collettiva, al fine di individuare nel caso concreto un minimo invalicabile in attuazione della regola costituzionale. Tale intervento giudiziale, precisa la Corte, può riguardare non solo il diritto del lavoratore di richiamare in sede di determinazione del salario il CCNL della categoria nazionale di appartenenza, ma anche il diritto di uscire dal salario contrattuale della categoria di pertinenza, dal momento che *“per la cogenza dell’art. 36 Cost., nessuna tipologia contrattuale può ritenersi sottratta alla verifica giudiziale di conformità ai requisiti sostanziali stabiliti dalla Costituzione che hanno ovviamente un valore gerarchicamente sovraordinato nell’ordinamento”.*

Spetta pertanto al giudice di merito valutarne la conformità ai criteri indicati dall’art. 36 Cost. mentre il lavoratore deve provare unicamente il lavoro svolto e l’entità della retribuzione, e non anche l’insufficienza o la non proporzionalità della stessa. La Cassazione ha difatti precisato che al lavoratore *“spetta soltanto l’onere di dimostrare l’oggetto sul quale tale valutazione deve avvenire, e cioè le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l’allegazione di criteri di raffronto, fermo restando il dovere del giudice di enunciare i parametri seguiti, allo scopo di consentire il controllo della congruità della motivazione della sua decisione”.*

In conclusione, la Suprema Corte ritiene che nel nostro ordinamento una legge sul “salario legale”, come quella in materia di cooperative, non possa realizzarsi attraverso un rinvio in bianco alla contrattazione collettiva, posto che il rinvio va inteso nel quadro costituzionale che impone un minimum invalicabile nel caso concreto. *“Sicché una legge (come quella in tema di cooperative ed in ogni altro settore) che imponga la determinazione di un salario minimo attraverso la contrattazione deve essere parimenti assoggettata ad una interpretazione conforme all’art. 36 ed all’art 39 Cost.”.*

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più