



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 9 novembre 2023

NEWS DEL GIORNO

[Inps: cumulo tra NASpl e DIS – COLL con lavoro agricolo occasionale](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Remissione in termini versamenti regione Lombardia: le istruzioni dell'Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Fondo bilaterale di solidarietà servizi ambientali: le istruzioni Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Quando è possibile richiedere il differimento dell'audizione disciplinare?](#)
di Redazione

BLOG

[La legge scrive “contrattazione aziendale”, la prassi legge “prossimità”](#)
di Riccardo Girotto

Inps: cumulo tra NASpl e DIS – COLL con lavoro agricolo occasionale

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 7 novembre 2023, n. 89](#), fornisce le indicazioni circa la possibilità di cumulare le prestazioni di NASpl e DIS – COLL con le somme connesse a prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale (LOAgri) a tempo determinato, così come previste dall'articolo 1, comma 344, Legge 197/2022, di bilancio per l'anno 2023.

Le prestazioni in trattazione sono quelle che sono state previste dal Legislatore per colmare il vuoto lasciato in ambito agricolo rispetto alla parallela abrogazione delle prestazioni occasionali rispetto alle aziende rientrate in tale platea.

Riprendendo lo stesso dettato normativo della Legge di bilancio per l'anno 2023, la circolare Inps n. 89/2023 precisa che al ricorrere del rispetto dei limiti di durata previsti per le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale (quarantacinque giorni nel corso dell'anno civile per ciascun lavoratore), si può realizzare il cumulo con la parallela percezione di trattamenti di NASpl e DIS – COLL, senza obblighi di comunicazione all'Inps, e senza abbattimenti di trattamento.

La stessa circolare Inps n. 89/2023 precisa come le summenzionate giornate di prestazione subordinata occasionale agricola siano utili ai fini della maturazione del diritto alle prestazioni di disoccupazione agricola.

Da ultimo, si specifica che per le giornate di contemporanea percezione di indennità di disoccupazione involontaria (NASpl/DIS – COLL) e di prestazione occasionale subordinata agricola, l'Inps, provvederà a ricalcolare la contribuzione figurativa, andando ad effettuare gli opportuni scomputi.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più

Remissione in termini versamenti regione Lombardia: le istruzioni dell'Inps

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 6 novembre 2023, n. 3882](#), fornisce le indicazioni inerenti alla remissione in termini dei versamenti di tributi e contributi relativamente all'ambito territoriale della Regione Lombardia.

Si tratta del provvedimento contenuto nella deliberazione del Consiglio dei Ministri del 28 agosto 2023 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 210 dell'8 settembre 2023) mediante il quale è stato dichiarato lo stato di emergenza in relazione agli eccezionali eventi meteorologici che si sono registrati nel territorio regionale della Lombardia tra il 4 ed il 31 luglio 2023.

In base a tale provvedimento, i tributi, contributi previdenziali ed assistenziali ed i premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza tra il 4 ed il 31 luglio 2023, si considerano tempestivamente effettuati (e quindi senza applicazione di sanzioni ovvero somme aggiuntive), laddove materialmente espletati entro il 31 ottobre 2023.

Possono beneficiare di tale misura coloro che alla data del 4 luglio 2023 risultavano avere la residenza, ovvero la sede legale o quella operativa nei comuni del territorio della regione Lombardia.

Per quanto concerne le tipologie di soggetti che possono beneficiare di tale misura vi rientrano i datori di lavoro del settore privato, i lavoratori autonomi, i committenti e liberi professionisti iscritti alla Gestione separata.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Fondo bilaterale di solidarietà servizi ambientali: le istruzioni Inps

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 7 novembre 2023, n. 3901](#), fornisce le indicazioni per i datori di lavoro del comparto dei servizi ambientali circa l'accesso al Fondo di solidarietà bilaterale di settore.

La materia in trattazione è stata oggetto di recente modifica da parte del Decreto interministeriale del 29 settembre 2023, che ha parzialmente novellato il Decreto interministeriale n. 103594 del 9 agosto 2019, andando a recepire l'universalizzazione del sistema di ammortizzazione sociale operata dalla legge di bilancio per l'anno 2022.

Con il messaggio Inps n. 3901/2023 vengono, quindi, dettate le regole per le aziende che occupano da uno a cinque dipendenti come media del semestre precedente che con la novella apportata rientrano ora nella platea di applicazione del fondo bilaterale di solidarietà per il settore dei servizi ambientali e vengono quindi conseguente sottratte dal FIS.

Conseguentemente a tale previsione, anche le aziende che nel semestre precedente hanno avuto alle proprie dipendenze un numero di dipendenti compresi tra uno e cinque, sono soggette all'obbligo di contribuzione che ammonta allo 0,45 % dell'imponibile previdenziale, distribuito per un terzo a carico dei lavoratori ed i restanti due terzi a carico azienda.

Convegno di aggiornamento

I legittimi controlli sui lavoratori: prima dell'assunzione, durante e dopo la cessazione del rapporto di lavoro

Scopri di più



Quando è possibile richiedere il differimento dell'audizione disciplinare?

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 7 settembre 2023, n. 26043, ha stabilito che il lavoratore che richieda il differimento dell'audizione disciplinare deve allegare la sussistenza di esigenze difensive non altrimenti tutelabili. Non rientra tra di esse la necessità di reperire un rappresentante sindacale ove ciò sia reso difficoltoso dal breve tempo intercorso tra il ritiro della comunicazione di convocazione e l'audizione stessa.

La legge scrive “contrattazione aziendale”, la prassi legge “prossimità”

di **Riccardo Giroto**

La lettura della circolare Ministero del lavoro n. 9/2023, tanto attesa da tutti gli operatori, offre l'opportunità per riprendere diversi temi incidenti sul contratto a termine che, trattandosi di contratto trainante il dibattito giuslaboristico, viene affrontato in connessione alle diverse implicazioni che calamita su di sé.

Non ci soffermeremo sui chiarimenti che a una prima lettura possono sembrare davvero dirimenti, e che verranno puntualmente trattati dalle sapienti penne dei collaboratori a questa rivista, piuttosto sono i particolari sottotraccia che meritano un approfondimento tramite questo minimo editoriale.

È mia intenzione concentrarmi sul passaggio che interpreta le nuove causali previste dall'articolo 19, D.Lgs. 81/2015, ove il dicastero assimila le regole di rappresentatività sindacale previste dalla lettera a) e quelle previste dalla lettera b).

Sul punto si era dibattuto fin dalla stesura del primo testo del Decreto Calderone, dal quale emergeva una possibile contrapposizione tra i contratti collettivi di qualsiasi livello ex articolo 51, D.Lgs. 81/2015 di cui alla lettera a) e i contratti collettivi applicati in azienda di cui alla lettera b). Plausibile pensare che i contratti di cui alla lettera b) non potessero identificarsi in un generico “di cui” dell'ampia previsione di cui alla lettera a). Quali contratti potrebbero infatti applicarsi in azienda, ulteriori rispetto a quelli previsti dalla totalizzante lettera a)? La risposta poteva condurre ai contratti aziendali sottoscritti da sigle non rappresentative secondo i canoni ex articolo 51, D.Lgs. 81/2015. Certo un'interpretazione forte rispetto alla prassi degli ultimi anni, totalmente appiattiva verso la triplice, eppure non pareva scorgersi altro, diverso, spazio interpretativo.

Il Ministero, con la preziosa circolare n. 9/2023, ritiene invece che i canoni della maggiore rappresentatività risultino indiscutibilmente necessari anche per legittimare le causali di cui alla lettera b), giustificando l'assenza del richiamo espresso con l'ottica di valorizzare la contrattazione di prossimità.

A questo punto ritorna con prepotenza il tema della prossimità, sicuramente ricorrente ma quasi intangibile. Sia chiaro, fosse una strada agevolmente percorribile si potrebbe solo ricavarne del bene, non tanto dall'effetto derogatorio, piuttosto dal conferimento dell'efficacia diffusa che la legge riconosce a queste intese.

Giova ricordare però che la prossimità, protagonista in molti richiami di delega, non ha trovato, e



continua a non trovare, lo sfogo che meriterebbero le sue potenzialità derogatorie. Un'analisi ci aiuterà a capire che, anche in questo caso, il rinvio a questa forma particolare di concertazione, difficilmente produrrà grande indotto.

In principio il contratto di prossimità venne proposto come soluzione concertativa aziendale, ma già in sede di conversione venne recepita l'obiezione, prevalentemente di area associativa datoriale, di estenderne il ricorso anche in sede territoriale, identificandone quindi le parti stipulanti, in quelle coinvolte dalle diverse forme di contrattazione di secondo livello.

L'intento del Legislatore dell'epoca, gli auspici delle aziende e la curiosità dei tecnici del giuslavoro, vennero ben presto traditi poco dopo, considerato il rapido defilarsi dalla misura da parte delle associazioni datoriali che immediatamente in data 28 giugno 2011^[1] si vincolarono a considerare quale unica forma di contrattazione di secondo livello, quella prevista dall'accordo interconfederale che conteneva l'impegno, smarcandosi sostanzialmente dalla previsione di Legge.

La L. 148/2011 che conferiva finalmente (dal 1948) efficacia erga omnes ai contratti, di fatto non piacque alle OO.SS., che preferirono tornare al sistema di efficacia meramente comune, ma continuando a rivendicarne il riconoscimento ecumenico (ma questa è un'altra storia).

Inevitabile che aziende e lavoratori assistiti nelle fasi di negoziazione da queste sigle, avrebbero incontrato diversi ostacoli all'indirizzo verso la nuova forma contrattuale. Paladine della prossimità restavano quindi solo alcune imprese isolate coadiuvate da sigle sindacali disponibili a condividere la sperimentazione, oppure sigle disposte a cedere una firma davvero pesante al fine di ottenere vantaggi altrimenti irraggiungibili.

Di fatto, un contratto dallo sviluppo contratto, non è un gioco di parole bensì una constatazione; oggi annoveriamo il deposito di circa 2.300 contratti di prossimità^[2], pur nell'evidenza che sono molti di più, eppure restano sottotraccia, celati, colpiti dalla vergogna delle parti stipulanti, si fanno ma non si dicono^[3].

Di fronte a questo scenario viene da chiedersi se i richiami alla prossimità di cui alla circolare n. 9/2023 profumino solo di romanticismo per ciò che doveva essere, oppure iniettino una flebile nota di speranza.

Concludendo, considerata la dead line della prossima primavera, possiamo ora prodigarci a entrare in azienda, contattare la controparte e far presente che la lettera b) è un buon incentivo alla prossimità, sapendo bene che, qualora si aprisse la disponibilità non scontata a discutere di contratti a termine, l'accordo definito sottotraccia, quantomeno per parte sindacale, tenderà a riferirsi presumibilmente alla più diplomatica lettera a).

^[1] Rattifica del 21 settembre 2011 "...Confindustria, Cgil, Cisl e Uil concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle



parti. Conseguentemente, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano ad attenersi all'Accordo Interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto Accordo Interconfederale...".

[2] Ministero del lavoro *report* depositato contratti 15 settembre 2023.

[3] R. Del Punta in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 138, 2013, pag. 255 ss..

Special Event

Come instaurare rapporti di lavoro in smart working

Scopri di più