



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 7 dicembre 2023

NEWS DEL GIORNO

[Cigs per imprese comprese nel piano di sviluppo strategico: istruzioni Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: podcast e streaming in merito ai servizi offerti agli utenti](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: obbligo di comunicazione reddito presunto 2024 ai fini NASpl](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Correlazione delle spese alla prestazione lavorativa e valenza ristoratoria](#)
di Redazione

BLOG

[Dumping amico](#)
di Riccardo Girotto

Cigs per imprese comprese nel piano di sviluppo strategico: istruzioni Inps

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 29 novembre 2023, n. 4272](#), fornisce le prime indicazioni in merito al trattamento di integrazione salariale straordinario a favore delle imprese rientranti in piano di sviluppo strategico.

Si tratta nello specifico di una delle misure contenute nel D.L. 10 agosto 2023, n. 104 (c.d. Decreto Asset), convertito con modificazioni in Legge 9 ottobre 2023, n. 136.

In via generale, l'articolo 12 del citato D.L. prevede una serie di misure a favore dei lavoratori ai Alitalia SpA e di Alitalia Cityluner SpA, rispetto alle quali l'Istituto precisa che provvederà a pubblicare una circolare dedicata.

In sede di conversione in legge con modificazioni, è stato introdotto l'articolo 12 – quater, che prevede particolari norme in merito alle integrazioni salariali straordinarie concesse a favore di imprese rientranti nei piani di sviluppo strategico.

Più in particolare, la norma si rivolge a datori di lavoro che, conseguentemente alla partecipazione di procedure di avviso pubblico, hanno acquisito il controllo di imprese operanti in aree comprese in piani di sviluppo strategico riferite ad una ZES, acronimo che sta ad indicare Zona Economica Speciale.

Rientrano nella disciplina dedicata di cui all'art. 12 – quater i trattamenti di Cigs (riconosciuti entro il 31 dicembre 2023) concessi per finalità di transizione, riqualificazione e riconversione di imprese operanti in aree comprese nei piani di sviluppo strategico.

Rispetto a tali trattamenti di integrazione salariale non trovano in via eccezionale applicazione le disposizioni presenti nel D.Lgs. n. 148/2015 in materia di anzianità minima di servizio anteriore all'accesso, e relativamente alla soglia dell'80 % delle ore integrabili.

È invece regolarmente previsto l'obbligo di versamento del contributo integrativo, di accantonamento (per le imprese soggette) delle somme maturate al Fondo Tesoreria, e naturalmente della trasmissione del flusso UniEMensCig in ipotesi di pagamento diretto del trattamento.



Seminario di specializzazione di mezza giornata

Gestione del rapporto di lavoro dei dirigenti

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza



NEWS DEL GIORNO

Inps: podcast e streaming in merito ai servizi offerti agli utenti

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 5 dicembre 2023, n. 4353](#), informa circa la predisposizione di un servizio *streaming* e *podcast* per quanto riguarda particolari servizi rivolti all'utenza.

Viene precisato come tale implementazione risponda all'esigenza di introdurre uno strumento di ancora più facile ed immediata comprensione rispetto alla platea dei servizi offerti dall'Istituto.

In quest'ottica si inserisce l'utilizzo di piattaforme già esistenti e di immediata e universale fruizione quali *Spreaker*, *YouTube* ed *Instagram*.

Nello specifico viene fornita una calendarizzazione dei *podcast* di prossima pubblicazione attraverso la piattaforma *Spreaker*, con annessa suddivisione per argomenti.

Tra i temi che saranno trattati, selezionati in base alle FAQ ed alle richieste di chiarimento maggiormente pervenute all'Inps, è possibile trovare:

- il riscatto della laurea;
- l'Assegno Unico e Universale;
- la tutela della maternità;
- i rapporti di collaborazione domestica;
- il trattamento di NASpl;
- gli Enti pensionistici che nel tempo sono confluiti in Inps.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più



Inps: obbligo di comunicazione reddito presunto 2024 ai fini NASpl

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 5 dicembre 2023, n. 4361](#), ricorda la necessità di fornire i dati inerenti al reddito presunto per l'anno 2024 ai fini della continuità della percezione della NASpl, rispetto a trattamenti in corso di fruizione.

Tale adempimento deve essere assolto entro il 31 gennaio 2024, ed è obbligatorio per coloro che per il 2023 hanno dichiarato redditi diversi da zero.

Rispetto a tale platea di beneficiari, l'eventuale mancanza di dichiarazione entro il 31 gennaio 2024 ha come conseguenza la sospensione del trattamento di NASpl alla data del 31 dicembre 2023.

Per quanto riguarda invece coloro che per l'anno 2023 hanno dichiarato redditi presunti pari a zero, l'obbligo di produrre la citata dichiarazione sussiste solo laddove per l'anno 2024 si ipotizza la presenza di un reddito presunto diverso da zero.

Special Event

Come instaurare rapporti di lavoro in smart working

Scopri di più



Correlazione delle spese alla prestazione lavorativa e valenza ristoratoria

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 18 ottobre 2023, n. 28993, ha stabilito che con riguardo alla natura retributiva dei *benefits* assegnati ai dipendenti, è stato affermato che il criterio distintivo va individuato nella riferibilità dello stesso a spese che, se pur indirettamente collegate alla prestazione lavorativa, sono comunque a carico del lavoratore, sicché la concessione del *benefit* si risolve in un adeguamento della retribuzione. Ove il *benefit* costituisca, invece, la reintegrazione di una diminuzione patrimoniale, allorché ad esempio si riferisca a spese che il lavoratore dovrebbe sopportare nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, allora ha una funzione riparatoria della lesione subita.

Master di specializzazione

**Progettare e gestire la previdenza
complementare**

Scopri di più



Dumping amico

di **Riccardo Girotto**

In data 9 ottobre 2023 è stato convertito il Decreto 104/2023.

Tale previsione normativa all'articolo 8 richiama il recupero delle agevolazioni, verso aziende che intendono delocalizzare attività per le quali hanno ottenuto aiuti di Stato su investimenti effettuati. Il periodo punibile, in virtù della previgente disciplina esteso trasversalmente fino ai 5 anni successivi l'intervento, viene ora raddoppiato a 10 anni per le grandi imprese, mantenendo il corredo di sanzioni e interessi.

La previsione fa il paio con l'articolo 1, comma 224 e ss., Legge di Bilancio per il 2022, addizionato dal carico del D.L. 144/2022 (convertito in L. 175/2022), che si erge a censore della delocalizzazione, ma in realtà vira l'attenzione alla mera chiusura del sito, gravando le aziende di oneri procedurali estremamente rigidi, oltre a confermare il giusto recupero degli aiuti di stato percepiti, ancora, negli ultimi 10 anni.

Il combinato quindi parrebbe voler edificare una diga contro i trasferimenti di sede per mera convenienza.

Eppure, prendiamo atto che spesso aziende, anche di indiscussa fama e radicata identità nel bel Paese, a un certo punto della loro vita optano per lidi esteri, non solo per testare l'ebrezza dell'esotico, bensì per convenienze caratterizzate da incentivi offerti dai nuovi Paesi ospitanti. Paesi non paragonabili come bellezza, ma assai più convenienti. La convenienza che, volente o nolente, nutre il sentimento imprenditoriale da sempre.

Quindi di fronte a una tendenza verso la convenienza che guida le aziende care al mainstream, cosa dovrebbe pensare l'azienda meno mediatica? E l'azienda straniera che pensava invece di trovare l'eldorado in Italia, scontrandosi poi con una realtà lontana dalle aspettative?

Condivido un pensiero, anzi una chiara constatazione: un'azienda quando ha deciso di chiudere chiude, quanto ha deciso di licenziare licenzia, quando ha deciso di cambiare sede cambia. Potranno alzarsi barricate, irrogarsi sanzioni, ma il presupposto base da cui partire è che l'azienda sceglierà sempre la convenienza dell'affare nel suo effetto globale.

Su questa frattura si frappone il quadro normativo citato poc'anzi, dedicato a un obiettivo assolutamente nobile: attenuare l'impatto sociale delle scelte aziendali. Scelga pure l'azienda come gestire il suo futuro, ci mancherebbe aggiungerei, ma paghi il pegno di aver illuso: lavoratori, territorio e stakeholders. Nulla quaestio sul punto dal punto di vista teorico, mentre



dal lato pratico la diga difensiva un poco scricchiola.

Scricchiola quando la misura colpisce l'esternalizzazione extracomunitaria, mentre conferma l'esternalizzazione indenne verso qualsiasi stato nel perimetro UE, creando un dumping proprio laddove dovrebbe ergersi maggiore vigilanza;

Scricchiola quando dichiara di colpire l'esternalizzazione, concentrandosi invece sulla chiusura delle unità produttive, indipendentemente dal motivo che integra l'operazione, configurando un gran deterrente all'investimento straniero nel nostro bel Paese (ma anche alla crescita delle minuscole realtà indigene);

Scricchiola quando impone la libera concorrenza in ambito comunitario, demonizzando l'imposizione di regole comuni a tutta l'UE.

Partecipiamo tutti allo stesso gran premio, ma i limiti di cilindrata sono diversi da auto ad auto, (certo non voglio infierire sul fatto che nei gran premi veri e propri i nostri colori soffrano più del dovuto ndr), questo non depone certo a favore dell'investimento nel nostro Paese.

Poco male se l'interesse è spostato totalmente verso i lavoratori e la salvaguardia dei loro posti di lavoro, il punto è che i lavoratori di aziende che delocalizzano in Europa, dal quadro normativo ottengono minori tutele rispetto ai lavoratori che hanno la sola colpa di subire una delocalizzazione extracomunitaria. Per contro i lavoratori coinvolti da un licenziamento collettivo di azienda oltre i 250 dipendenti che chiude una sede godono di una tutela ampiamente maggiore rispetto ai dipendenti di azienda dal medesimo o maggiore requisito occupazionale, ma che al licenziamento collettivo non accompagnano alcuna chiusura di sede. Mi rifiuto di credere che queste disparità fossero previste in sede di ideazione delle misure.

Certamente il combinato normativo, dall'intento originario condivisibile, dovrebbe accompagnarsi ad un sistema di incentivazione all'investimento nel nostro Paese, così da mitigarne l'effetto diffidenza.

Non è sicuramente facile definire una regolamentazione di sintesi che coniughi l'argine alle delocalizzazioni tramite tutela del lavoratore e l'argine alla delocalizzazione tramite incentivo a rimanere nel nostro paese, ma è sicuramente doveroso giungere una volta per tutte alla definizione di regole comuni a tutti i players di un mercato comune.



Seminario di specializzazione di mezza giornata

Gestione del rapporto di lavoro dei dirigenti

 Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza