



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 14 dicembre 2023

NEWS DEL GIORNO

[Lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura: prime indicazioni Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inail: riduzione per l'anno 2024 dei premi e contributi](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Min.Lav.: i dati aggiornati delle domande per Supporto Formazione e Lavoro](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Illiceità del fatto commesso alla base del mobbing e dello straining](#)
di Redazione

BLOG

[Licenziamento per rifiuto del lavoratore di passare da part time a tempo pieno](#)
di Roberto Lucarini



Lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura: prime indicazioni Inps

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 12 dicembre 2023, n. 102](#), fornisce le prime indicazioni in merito agli adempimenti connessi al lavoro a tempo occasionale a tempo determinati in agricoltura.

Tale tipologia di rapporto si inserisce nel più ampio contesto della modifica apportata dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197, di bilancio per l'anno 2023, per quanto concerne la materia delle prestazioni occasionali, ed in particolare del divieto introdotto rispetto all'ambito del settore agricolo, al quale ha fatto appunto da contrappeso l'introduzione del lavoro occasionale a tempo determinato.

La circolare n. 102/2023 individua le condizioni al verificarsi delle quali è possibile ricorrere al lavoro occasionale a tempo determinato.

In primo luogo, è necessario che le attività siano connotate dalla stagionalità, con durata del contratto non superiore ai dodici mesi, e concreto numero delle giornate circoscritto a 45 giorni su base annua per ciascun lavoratore.

Vi è poi una limitazione rispetto alla platea dei soggetti potenzialmente occupabili con la formula del lavoro occasionale a tempo determinato, tra i quali rientrano i disoccupati ed i percettori di precise prestazioni previdenziali ed assistenziali, i pensionati, i giovani con età inferiore a 25 anni ed impiegati in un ciclo di studi, i detenuti o internati ammessi al lavoro esterno, ovvero in regime di semilibertà.

Ulteriore vincolo è poi l'assenza di un pregresso rapporto subordinato (sia esso come OTD, sia come OTI) nell'arco dei tre anni anteriori all'inizio della prestazione LOAgri.

La circolare n. 102/2023 ricorda quali sono le aliquote contributive da applicare ai citati rapporti di lavoro, e l'obbligo di trasmissione della Comunicazione Obbligatoria, preventivamente rispetto all'inizio del rapporto.



Seminario di specializzazione

Novità 2023 nella gestione del rapporto di lavoro nel settore agricolo

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Inail: riduzione per l'anno 2024 dei premi e contributi

di **Redazione**

L'Inail, con [circolare 7 dicembre 2023, n. 55](#), rende note le modalità di determinazione della riduzione dei premi e dei contributi per l'anno 2024.

In via generale, si tratta della riduzione introdotta a partire dal 1° gennaio 2014 dall'articolo 1, comma 128, Legge n. 147/2013, che viene stabilita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentito il parere e le proposte avanzate dall'Inail, tenendo conto dell'andamento infortunistico aziendale.

La citata circolare ricorda come la riduzione in argomento non trovi applicazione rispetto ai premi assicurativi per i quali a partire dal 1° gennaio 2019 è previsto l'aggiornamento delle tariffe.

Per effetto di ciò, per l'anno 2024 la riduzione dei premi e dei contributi si applica esclusivamente nei confronti:

- dei premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X;
- dei contributi assicurativi della gestione agricoltura di cui al titolo II del D.P.R. n. 1124/1965.

La circolare n. 55/2023 ricorda poi come la riduzione sia espressione dell'andamento infortunistico aziendale mappato nell'ultimo biennio.

In questo senso, vengono distinte le fattispecie che riguardano attività avviate da oltre due anni, da quelle che invece sono caratterizzate da un inizio inferiore, per le quali l'applicazione della riduzione è sottesa alla presentazione di un'apposita domanda attestante il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Seminario di specializzazione di mezza giornata

Gestione del rapporto di lavoro dei dirigenti

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Min.Lav.: i dati aggiornati delle domande per Supporto Formazione e Lavoro

di Redazione

Il Ministero del Lavoro ha reso noti i [dati aggiornati](#) relativamente alle domande relative al Supporto per la formazione e il lavoro pervenute alla data del 12 dicembre 2023.

Viene specificato nel portale del Ministero che, alla data sopra indicata, le domande complessivamente pervenute sono pari a 127.217, delle quali 65.680 sono state presentate direttamente dai cittadini, e le restanti 61.537 per il tramite di Patronati.

Viene, inoltre, precisato che l'età media di coloro che hanno presentato le domande è pari a 42 anni.

Viene ricordato come l'accesso al Supporto per la Formazione e il Lavoro è consentito a partire dal 1° settembre 2023 a favore di ex percettori di Reddito di Cittadinanza con età compresa tra i 18 ed i 59 anni, privi di condizioni di fragilità all'interno del proprio nucleo (figli minori, persone con disabilità e over 60).

Seminario di specializzazione

**Rapporti di lavoro di amministratori,
soci e familiari**

Scopri di più



Illiceità del fatto commesso alla base del mobbing e dello straining

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 19 ottobre 2023, n. 29101, ha stabilito che in tema di risarcimento del danno, al di là della tassonomia e della qualificazione come *mobbing* e *straining*, quello che conta in questa materia è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex articolo 2087 c.c. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento (la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica). La reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento ma è chiaro che nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come è proprio della responsabilità contrattuale in cui è invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza.



Licenziamento per rifiuto del lavoratore di passare da part time a tempo pieno

di **Roberto Lucarini**

Una recente Ordinanza della Suprema Corte (n. 29337/23) ci offre lo spunto per valutare questa particolare ipotesi di licenziamento. Al solito, come accade spesso a chi mastica questa materia, le cose non sono del tutto lineari, dovendo invece l'operatore misurarsi con valutazioni che necessitano di molta attenzione.

Per il caso che ci occupa, ossia il possibile licenziamento del lavoratore che rifiuti il passaggio da *part time* a tempo pieno, occorre subito specificare come la modifica dell'orario contrattuale necessiti dell'accordo tra le parti stipulanti. Tale aspetto è, inoltre, valorizzato dal seguente disposto normativo: *"Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento"* (ex articolo 8, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Vista così, quindi, la questione parrebbe risolta in via definitiva; ma, come anticipato, le cose non sono proprio come sembrano!

Come si evince dall'Ordinanza innanzi citata, i Supremi Giudici fanno presente come sia già *"stato precisato, in sede di legittimità, che la previsione di tale disposizione non preclude la facoltà di recesso per motivo oggettivo in caso di rifiuto del part time (o viceversa del full time), ma comporta una rimodulazione del giustificato motivo oggettivo e dell'onere della prova posto a carico di parte datoriale (Cass. n. 12244/2023)"*. Ma tutto questo, in sostanza, cosa significa?

Ai fini della deroga al disposto normativo, occorre infatti che sussistano effettive esigenze economiche ed organizzative, naturalmente dimostrabili da parte del datore di lavoro, tali da non consentire il mantenimento della prestazione a tempo parziale (o viceversa per caso opposto), ma solo con il differente orario richiesto. Occorre, insomma, che sussista un concreto nesso causale tra le esigenze di aumento (o riduzione) dell'orario ed il licenziamento. Da ciò si rileva, quindi, un espandersi dell'onere della prova datoriale, che va a comprendere le ragioni economiche da cui deriva l'impossibilità di continuare ad utilizzare la prestazione a tempo parziale e la conseguente offerta del tempo pieno, che è stata invece rifiutata.

Risulta chiaro secondo la Suprema Corte che, punto questo dirimente, *"il licenziamento non deve essere intimato a causa del rifiuto ma a causa della impossibilità di utilizzo della prestazione a tempo parziale e del rifiuto di trasformazione del rapporto in full time"*. Una causa sicuramente più facile da sostenere a parole che non ad essere dimostrata.



L'Ordinanza in esame, inoltre, ci mostra anche un altro aspetto molto delicato che, sovente, si accompagna all'impugnazione di un licenziamento di questa portata: il possibile intento ritorsivo.

Riguardo tale aspetto la Corte di legittimità sottolinea, anzitutto, come non possa escludersi che, in linea generale, un simile recesso datoriale possa rappresentare una ritorsione, posta a fronte del rifiuto del lavoratore alla trasformazione contrattuale. Ricordo, per inciso, come l'intento ritorsivo porti ad una nullità piena del licenziamento. Viene tuttavia fatto notare che, cosa questa della massima rilevanza, affinché si manifesti tale ipotesi di nullità del licenziamento occorre che la ritorsione abbia avuto un'efficacia determinante ed esclusiva, ciò anche rispetto ad altri fatti rilevanti configurabili quale giusta causa o di un giustificato motivo di recesso.

Volendo sintetizzare il tutto, possiamo concludere che:

- esiste una regola che vieta il licenziamento a causa del rifiuto, da parte del lavoratore, di trasformare il proprio contratto di lavoro da part time a tempo pieno e viceversa. Tale regola, tuttavia, trova una possibile deroga a certe condizioni;
- nel verificare le ragioni del recesso datoriale, il Giudice deve valutare che tale licenziamento derivi da un'impossibilità di utilizzo, da parte del datore, della prestazione a tempo parziale, con prova a carico di quest'ultimo;
- nel valutare, infine, un possibile intento ritorsivo, il Giudice può senz'altro avvalersi di presunzioni, ma deve anche valutare con rigore che detto intento abbia avuto nella decisione del datore un'efficacia determinante ed esclusiva.

Seminario di specializzazione

**Rapporti di lavoro di amministratori,
soci e familiari**

Scopri di più