



# LAVORO Euroconference

**Edizione di giovedì 2 maggio 2024**

## **NEWS DEL GIORNO**

**CCNL Telecomunicazioni: erogazione dell'Elemento di Garanzia Retributiva ad aprile**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Metalmeccanici Artigiani: erogazione della seconda tranche AFAC con il cedolino di aprile**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**CCNL Cemento PMI: erogazione della seconda tranche di Una Tantum ad aprile**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Nozione medico – legale del mobbing e dello straining**  
di Redazione

## **BLOG**

**La contribuzione Inps autonomi: i familiari collaboratori**  
di Roberto Lucarini

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***CCNL Telecomunicazioni: erogazione dell'Elemento di Garanzia Retributiva ad aprile***

di **Redazione**

Con il cedolino di competenza aprile 2024 deve essere erogato l'Elemento di Garanzia Retributiva nei confronti dei dipendenti rispetto ai quali si applica il CCNL Telecomunicazioni, secondo quanto previsto dall'articolo 56 del medesimo contratto collettivo.

Tale elemento deve essere riconosciuto nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso le aziende prive di contrattazione collettiva di secondo livello.

Per quanto concerne la determinazione, viene preso a riferimento l'anno precedente, con corresponsione per tanti dodicesimi (considerati tali i mesi con un numero di giorni di rapporto superiore a 15), ed al netto di eventuali trattamenti (collettivi e/o individuali) migliorativi rispetto a quanto previsto dal CCNL.

L'importo riconosciuto è pari a 260,00 € lordi, e in ipotesi di cessazione deve essere riconosciuto in relazione ai criteri di maturazione sopra indicati.

Lo stesso articolo 56 del CCNL Telecomunicazioni prevede la possibilità per la contrattazione di livello aziendale di andare a prevedere il riconoscimento anche ai lavoratori assunti a tempo determinato con durata del rapporto superiore a 6 mesi (nonché anche ad ulteriori tipologie di rapporto).

In base, quindi, a quanto illustrato, con il cedolino di competenza aprile 2024 deve essere erogato l'Elemento di Garanzia Retributiva relativo all'anno 2023.

Master di specializzazione

# Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Metalmeccanici Artigiani: erogazione della seconda tranche AFAC con il cedolino di aprile***

di **Redazione**

Con il cedolino di competenza aprile 2024 deve essere riconosciuta la seconda *tranches* dell'Acconto Futuri Aumenti Contrattuali (AFAC) per il CCNL Metalmeccanici Artigiani.

Si tratta della seconda ed ultima porzione di quanto previsto nel Verbale di accordo del 21 dicembre 2023, e che ha già visto il riconoscimento di un primo importo (parziale) con i cedolini di gennaio 2024, e decorrenza dicembre 2023.

Con il cedolino di aprile deve essere riconosciuto l'importo restante che completa tale erogazione e che, parametrato al 4° livello del CCNL Metalmeccanici Artigiani, è pari rispettivamente a 46,00 € (II *tranches*) e 96,00 € complessivi.

Viene previsto dallo stesso verbale di accordo che per quanto concerne i rapporti di apprendistato si debba tenere conto delle percentuali di calcolo vigenti al momento dell'erogazione, mentre per i *part timer* si debba procedere a riparametrare secondo la percentuale di orario ridotto.

Il riconoscimento in trattazione riguarda:

- il settore metalmeccanico,
- quello orafo
- e quello odontotecnico.

**Master** di specializzazione

**Gestione e organizzazione dello studio e delle risorse umane**

Scopri di più

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***CCNL Cemento PMI: erogazione della seconda tranche di Una Tantum ad aprile***

di **Redazione**

Con il cedolino di competenza aprile 2024 deve essere riconosciuta la seconda *tranche*, pari a 150,00 € lordi, dell'*Una Tantum* a favore dei lavoratori nei confronti dei quali si applica il CCNL Cemento Piccola e Media Industria.

Così viene previsto dall'ipotesi di accordo del 25 gennaio 2024 con la quale, al fine di sostenere il potere di acquisto dei lavoratori, viene riconosciuto un importo complessivo a titolo di *Una Tantum* pari a 600,00 € lordi.

La prima *tranche* pari a 300,00 € è stata riconosciuta con il cedolino di competenza febbraio 2024, mentre la terza ed ultima *tranche*, sempre pari (analogamente a quella di aprile) a 150,00 €, sarà corrisposta con il cedolino di settembre 2024.

L'importo complessivo (e quindi di riflesso quelli suddivisi per le tre mensilità di erogazione) deve essere riparametrato in relazione alla concreta sussistenza del rapporto di lavoro nel periodo temporale compreso tra il 1° maggio ed il 31 dicembre 2023.

Ulteriore riparametrazione di tale importo è poi da operare in ipotesi di rapporto a tempo parziale, in percentuale all'orario svolto.

Da ultimo, le parti firmatarie si danno reciprocamente atto della congiunta volontà di introdurre una clausola di recupero inflattivo nel prossimo rinnovo contrattuale.

Seminario di specializzazione

**Conciliazione vita lavoro come strumento  
di retention e contrasto all'assenteismo**

Scopri di più

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Nozione medico – legale del mobbing e dello straining***di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 21 febbraio 2024, n. 4664, ha stabilito che la nozione di *mobbing* – come quella di *straining* – è una nozione di tipo medico–legale, che non ha autonoma rilevanza ai fini giuridici e serve soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'articolo 2087 cod., civ. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro; pertanto, la reiterazione, l'intensità del dolo o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono eventualmente incidere sul *quantum* del risarcimento, ma non sull'*an* dello stesso, che prescinde dal dolo o dalla colpa datoriale. Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva rigettato la domanda di risarcimento da mobbing per l'assenza di comportamenti intenzionalmente vessatori, senza verificare se le condotte datoriali avevano generato un ambiente logorante e “stressogeno” per il dipendente.

**Master** di specializzazione**Gestione e organizzazione dello  
studio e delle risorse umane**

Scopri di più

## ***La contribuzione Inps autonomi: i familiari collaboratori***

di **Roberto Lucarini**

Torniamo, concludendo in linea con [precedenti interventi](#), sul tema della contribuzione obbligatoria Inps per i soggetti autonomi artigiani (ART) e commercianti (COM), valutando la particolare situazione dei familiari collaboratori, assai frequente nella pratica delle piccole imprese.

Una figura, quella del familiare, che viene in qualche modo a sdoppiarsi tra collaboratore e coadiutore, pur configurandosi, tali figure, quasi del tutto similari sul piano previdenziale.

In ambito civilistico, ex articolo 230-bis, il collaboratore familiare è colui *“che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell’impresa familiare”*; viene poi indicato come in tale figura possano essere inclusi *“il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo; per impresa familiare quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo”*.

Altra ipotesi, sia pur sovrapponibile sul piano definitorio, è invece quella del coadiutore familiare, il quale in effetti svolge una concreta attività nell’impresa in modo continuativo, ma senza che sia stata posta in essere un’impresa familiare ex art. 230 bis cc. Si può trattare, in sostanza, di un coadiutore del titolare di un’impresa individuale, come di un socio di società di persone, Snc o Sas, o di Srl.

Alcune importanti notazioni per i soggetti in esame:

1. sul piano previdenziale, i familiari non risultano soggetti ad un proprio rapporto assicurativo, in quanto semplici collaboratori/coadiutori dell’unico titolare che risulta essere l’imprenditore individuale od il socio;
2. l’obbligo di iscrizione, per il familiare, scatta solo quando il medesimo opera, all’interno dell’azienda, in via non occasionale, quindi con abitudine, che a ben vedere è il requisito principale, talora ignorato dall’Inps, anche per il titolare;
3. l’obbligazione contributiva, dunque, resta a carico del titolare del rapporto assicurativo, anche per la parte del familiare collaboratore/coadiutore, potendo semmai il titolare rivalersi sul proprio familiare riguardo l’onere sostenuto.

Il Ministero del Lavoro ebbe modo di ricordare come *“nella maggior parte dei casi, la collaborazione prestata all’interno di un contesto familiare viene resa in virtù di una obbligazione di natura ‘morale’, basata sulla c.d. affectio vel benevolentiae causa, ovvero sul legame solidaristico ed affettivo proprio del contesto familiare...”* (Lett. Circ. n. 37/2013).

Tuttavia, al fine di fornire ai propri funzionari un parametro per valutare una possibile prestazione non occasionale del familiare, l'INL suggerì di adoperare i *“criteri adottati dal legislatore per il settore dell’artigianato (90 giorni nell’anno) e si basa sull’orientamento della giurisprudenza di legittimità formatosi per il settore del commercio in ordine ai requisiti di abitudine e prevalenza della prestazione...”* (Lett. Circ. n. 50/2018).

Ricordo che, nel caso di sussistenza di un’impresa familiare, ex articolo 230-bis cid. civ., il familiare potrà essere remunerato *“in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro prestato”*, col limite fiscale del 49% dell’utile dell’impresa stessa; nel caso invece del coadiutore, non essendo presente alcuna impresa familiare, non è normativamente previsto un eventuale compenso, nemmeno sul piano fiscale. Da ciò in pratica deriva che nella situazione di impresa familiare, potendo sussistere un reddito attribuito al soggetto dal titolare, quest’ultimo dovrà confrontarsi, ai fini della base imponibile contributiva, col minimale annuo riguardante la contribuzione minima; nell’altra ipotesi, invece, il familiare andrà soggetto esclusivamente alla contribuzione minima, non avendo, di fatto, una propria base imponibile. Simile a quest’ultima ipotesi è quella dello svolgimento del lavoro, da parte del familiare di un socio, nell’ente societario.

Situazione operativa molto particolare è quella di un familiare collaboratore/coadiutore di un soggetto non iscritto alla gestione autonomi. Mi spiego con un esempio: il titolare di un’impresa individuale, che svolge attività commerciale, non è iscritto alla relativa gestione commercianti in quanto anche titolare, presso altra azienda, di un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato. Nell’impresa individuale tale soggetto ha necessità di coinvolgere, dato lo scarso tempo a disposizione, un familiare coadiutore che opererà, quindi, in via abituale e continuata. Il titolare ha già copertura assicurativa propria, quale dipendente, ma il familiare ha i requisiti per essere iscritto alla gestione COM: che fare dunque?

La soluzione operativa ci giunge per via giurisprudenziale. Per una simile situazione *“si è affermata l’operatività dell’assicurazione obbligatoria del coadiutore familiare utilizzando il concetto di iscrizione <virtuale> del titolare dell’impresa (il socio, ndr)”*. Detta iscrizione *“virtuale”*, così definita dai Supremi Giudici (tra altre, Cass. Sent. n. 31286/19), consiste di fatto in un’iscrizione del socio non partecipante al lavoro come soggetto *“non attivo”*; in questo modo, dunque, si va a costituire una propria posizione assicurativa, per un soggetto titolato, in quanto avente il requisito di essere titolare o gestore in proprio di imprese. Creando tale posizione, quindi, vi si potrà operare l’iscrizione di un familiare avente i requisiti di legge.

Una bella idea, certo, che tuttavia andrà ben chiarita con la sede Inps competente, onde evitare possibili guai.



**Master** di specializzazione

## Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più