



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 19 dicembre 2024

NEWS DEL GIORNO

Alluvione 2023: autorizzati gli incentivi per i datori di lavoro agricoli
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Calcolo NASpl in assenza di retribuzione imponibile nel quadriennio di osservazione
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Congedo di paternità obbligatorio: termini di prescrizione e decadenza
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Licenziamento e contrattazione collettiva: effetti
di Redazione

BLOG

L'uomo sandwich e i limiti del proselitismo sindacale
di Evangelista Basile

NEWS DEL GIORNO

Alluvione 2023: autorizzati gli incentivi per i datori di lavoro agricoli

di **Redazione**

Il Ministero del lavoro, con [notizia del 17 dicembre 2024](#), ha comunicato che con decisione C (2024) 8990 “final” del 13 dicembre 2024, la Commissione Europea ha autorizzato la concessione dell’esonero contributivo per i datori di lavoro del settore dell’agricoltura primaria nell’ambito del “*Temporary Crisis Framework*”, a seguito della notifica effettuata dal Ministero del lavoro, in qualità di Autorità responsabile dell’attuazione della misura, prevista dall’articolo 2, D.L. 63/2024, recante “*Disposizioni urgenti per le imprese agricole, della pesca e dell’acquacoltura, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale*”. In particolare, al fine di fornire un efficace sostegno al lavoro in agricoltura nei territori di Emilia-Romagna, Marche e Toscana colpiti dagli eventi alluvionali del maggio 2023, la misura riconosce per i periodi di contribuzione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 un esonero contributivo pari al 68% dei premi Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro del settore dell’agricoltura primaria per il proprio personale dipendente, a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, operante nelle zone agricole di cui all’ allegato 1, D.L. 61/2023.

Il Ministero segnala che l’Inps, con messaggio n. 4156/2024, ha comunicato che il termine del pagamento della contribuzione ridotta è stato prorogato al 17 marzo 2025, senza aggravio di sanzioni civili.

Convegno di aggiornamento

Sostenibilità e ESG: il ruolo del Consulente del Lavoro

Scopri di più

Calcolo NASpl in assenza di retribuzione imponibile nel quadriennio di osservazione

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 4254 del 13 dicembre 2024](#), ha fornito indicazioni per il calcolo della NASpl nelle ipotesi in cui il lavoratore licenziato che ha presentato domanda di NASpl, non ha, nel quadriennio di osservazione, alcuna retribuzione utile (esposta nei flussi UniEmens contributivi/retributivi) in quanto posto per tutto il predetto quadriennio in Cig a zero ore, sia essa a conguaglio o a pagamento diretto da parte dell'Inps. Tale situazione comporta l'impossibilità di ricavare le retribuzioni utili al calcolo della prestazione, non essendo presente nel quadriennio nessuna giornata di presenza che consenta di parametrare la retribuzione imponibile ai fini del calcolo della misura della NASpl e non potendo ricorrere al c.d. meccanismo di neutralizzazione – con conseguente ampliamento del quadriennio di osservazione – come nel caso della ricerca del requisito contributivo di accesso alla prestazione (13 settimane nel quadriennio di osservazione), nonché per la determinazione della durata della stessa.

Conseguentemente, ai fini del calcolo della prestazione NASpl – su conforme parere del Ministero del lavoro – si può procedere, in assenza di retribuzione imponibile, alla valorizzazione dei dati dell'imponibile previdenziale riferiti alla contribuzione figurativa relativa alle integrazioni salariali sostitutive della retribuzione, corrisposte dall'azienda e poi da questa conguagliate o direttamente da parte dell'Inps.



nuova uscita!

Libri ed eBook

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

scopri di più >



NEWS DEL GIORNO

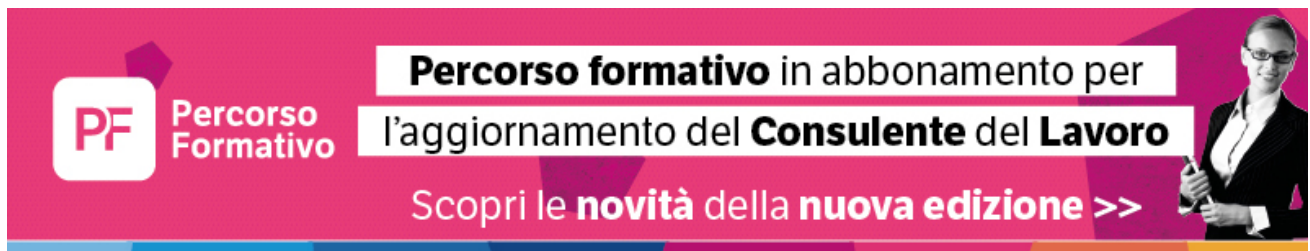
Congedo di paternità obbligatorio: termini di prescrizione e decadenza

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 4301 del 17 dicembre 2024](#), ha offerto chiarimenti sui termini di prescrizione e decadenza applicabili al congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis, D.Lgs. 151/2001.

Quanto al termine di prescrizione, in deroga al regime ordinario disposto dal codice civile, si applica il termine annuale di cui all'articolo 6, ultimo comma, L. 138/1943, previsto per l'indennità di malattia.

Con riferimento al profilo della decadenza, si conferma l'applicazione del termine decadenziale sostanziale annuale di cui all'articolo 47, comma 3, D.P.R. 639/1970.



PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione >>**

NEWS DEL GIORNO

Licenziamento e contrattazione collettiva: effettidi **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 12 novembre 2024, n. 29148, ha deciso che gli effetti previsti dalla L. 604/1966 non conseguono alla violazione di una norma contrattuale collettiva, atteso che le conseguenze stabilite dall'articolo 18, St. Lav., sono esplicitamente connesse alla dichiarazione di inefficacia del licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o all'annullamento dello stesso perché intimato in difetto di giusta causa o giustificato motivo o, ancora, alla dichiarazione di nullità. Ne deriva che, quando si verta in casi di inefficacia previsti da una "norma" di natura contrattuale, il licenziamento è privo di effetto, sicché si ha la prosecuzione *de iure* del rapporto di lavoro e la permanenza, in capo al datore di lavoro, dell'obbligo retributivo fino all'effettiva reintegrazione del dipendente o al suo valido ed efficace licenziamento.

Nel caso di specie, la Corte ha confermato l'inefficacia del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un giornalista ove, in violazione di una clausola collettiva, non sia stato preventivamente richiesto il parere del comitato di redazione, trattandosi di adempimento previsto come obbligatorio e posto a garanzia dei diritti dei lavoratori oltre che dei sindacati.

Lavoro – Licenziamento – Effetti – Contrattazione collettiva – Tutela reale – Nullità – Sussistenza – Prosecuzione de iure – Giusta causa – Giustificato motivo

Convegno di aggiornamento**Legge di Bilancio 2025 : adempimenti
e ultime novità del periodo****Scopri di più**

L'uomo sandwich e i limiti del proselitismo sindacale

di **Evangelista Basile**

Con la sentenza n. 24595 dello scorso 13 settembre 2024, la Corte di Cassazione è intervenuta in tema di modalità legittime di esercizio dell'attività sindacale in azienda. In particolare, la sentenza in commento trae origine dalla domanda giudiziale proposta da un lavoratore al fine di vedersi annullata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per otto giorni irrogata nei propri confronti. La condotta contestata al lavoratore era consistita, nello specifico, nell'aver indossato due volantini sindacali appesi al petto e alla schiena durante l'orario di lavoro, di aver dunque rivestito il ruolo di "uomo sandwich" del sindacato.

Il Tribunale di prime cure aveva ritenuto legittima la sanzione disciplinare inflitta al lavoratore e anche la Corte d'Appello territorialmente competente aveva stabilito che tale manifestazione non rientrasse nell'esercizio legittimo dell'attività sindacale, soprattutto in considerazione del fatto che il lavoratore non ricopriva alcun ruolo ufficiale nell'ambito del sindacato e che, in ogni caso, l'attività oggetto di contestazione disciplinare era avvenuta al di fuori degli spazi consentiti. Il lavoratore presentava, dunque, ricorso dinanzi alla Corte di Cassazione eccependo, in primo luogo, la violazione dell'art. 14 della Legge 300 del 1970 a garanzia del diritto di libertà sindacale per tutti i lavoratori e, in secondo luogo, l'assenza di proporzionalità della sanzione rispetto agli addebiti.

La Corte di Cassazione, tuttavia, ha confermato il giudizio della Corte d'Appello, ribadendo che il diritto di attività sindacale nei luoghi di lavoro incontra il limite del rispetto dell'ordinario svolgimento delle attività aziendali. La Suprema Corte, inoltre, ha rilevato che la condotta del ricorrente aveva comportato un pregiudizio al corretto svolgimento dell'attività lavorativa oltre che alla normale produttività.

La Corte di Cassazione, pertanto, ha escluso la discriminatorietà della condotta del datore di lavoro, poiché non era emersa alcuna finalità persecutoria nei confronti del ricorrente. In tema di dimostrazione di un'eventuale condotta datoriale discriminatoria, poi, la Suprema Corte ha chiarito che in capo al lavoratore grava l'onere di provare che il trattamento ricevuto sia stato meno favorevole rispetto a quello di altri lavoratori in situazioni analoghe.

E dunque, in conclusione, l'attività di proselitismo sindacale con diffusione di comunicati sindacali nei luoghi di lavoro – nella specie a mezzo volantinnaggio – è legittima se svolta entro gli "spazi comunicativi" messi a disposizione dal datore e, comunque, in modo tale da non recare pregiudizio al normale svolgimento della vita aziendale sotto il profilo funzionale e produttivo. Nel caso in esame, atteso che non si era verificata alcuna discriminazione, il ricorso è stato rigettato con conseguente condanna del lavoratore al pagamento delle spese



processuali.

Master di specializzazione

Direzione e organizzazione delle risorse umane

Scopri di più