



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 3 aprile 2025

NEWS DEL GIORNO

Flusso UniEmens: nuova codifica Istat per la valorizzazione della qualifica professionale
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Modello F24: sopresse 11 causali contributo relative a enti bilaterali
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

DID e patto di servizio: limite minimo di età
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Discriminazione accertata anche in via presuntiva: liquidazione del danno morale
di Redazione

BLOG

Collegato Lavoro: le indicazioni del Ministero sul lavoro stagionale
di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO

Flusso UniEmens: nuova codifica Istat per la valorizzazione della qualifica professionale

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 1115 del 1° aprile 2025](#), ha comunicato che, al fine di rendere più agevole e tempestivo il riconoscimento dei requisiti che danno diritto ai benefici in fase di accesso al trattamento pensionistico, a decorrere dalla competenza 05/2025 l'elemento <QualProf> del flusso Uniemens/PosContributiva, per indicare le mansioni effettivamente esercitate dal lavoratore nel mese, dev'essere valorizzato secondo la nuova codifica Istat (CP2021).

La "Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali – Edizione 2021" può essere reperita sul sito istituzionale dell'Istat.



EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**



NEWS DEL GIORNO

Modello F24: sopresse 11 causali contributo relative a enti bilaterali

di Redazione

L'Agenzia delle entrate, con [risoluzione n. 22/E del 28 marzo 2025](#), su richiesta dell'Inps, ha soppresso 11 causali contributo relative ad enti bilaterali.

Master di specializzazione

**Pensioni e consulenza previdenziale
- livello avanzato**

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

DID e patto di servizio: limite minimo di etàdi **Redazione**

Il Ministero del lavoro, con [circolare n. 7 del 31 marzo 2025](#), ha ricordato che il limite minimo di età per il rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità e la stipula del patto di servizio è fissata al compimento dei 16 anni di età, per effetto dell'articolo 1, comma 622, L. 296/2006, che sancisce le disposizioni in materia di istruzione obbligatoria. Poiché tale limite di età *“rileva anche ai fini dell'accesso alla NASpl e alla DISCOLL in relazione alla non possibilità di rilascio della DID per i soggetti di età inferiore ai 16 anni, con conseguente esclusione di accesso alle medesime prestazioni”*, si è reso necessario regolare l'operatività relativa ad una particolare casistica. Infatti, sussistono previsioni di norma che consentono l'assolvimento dell'istruzione obbligatoria nell'ambito di percorsi di studio e formazione svolti con contratto di apprendistato di I livello anche a partire dal quindicesimo anno di età (articolo 43, comma 2, D.Lgs. 81/2015). Pertanto, ferma restando la casistica generale, è necessario prevedere anche la possibilità residuale, ben limitata e circostanziata, di una presa in carico da parte dei Servizi per l'impiego al compimento dei 15 anni di età, a condizione che la stessa sia finalizzata esclusivamente all'orientamento per l'assolvimento del diritto dovere di istruzione e formazione attraverso i percorsi di formazione professionalizzante in modalità duale, anche ai fini dell'accompagnamento all'inserimento lavorativo con un contratto di apprendistato ai sensi dell'articolo 43, D.Lgs. 81/2015. Tale previsione mira a favorire l'intercettazione di minori in particolari condizioni di fragilità nel percorso di studio, mettendo a disposizione, per gli allievi e le loro famiglie, servizi di presa in carico, di orientamento e rinvio strutturato verso opportunità formative personalizzate al fine dell'assolvimento diritto-dovere all'istruzione e formazione attraverso il conseguimento di una qualificazione del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione.

Master di specializzazione**Laboratorio Contratti di lavoro****Scopri di più**

NEWS DEL GIORNO

Discriminazione accertata anche in via presuntiva: liquidazione del danno moraledi **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 11 febbraio 2025, n. 3488, ha cassato con rinvio la sentenza d'appello che nega il danno morale per la discriminazione al lavoratore, in quanto non ha considerato:

- la disciplina specifica dettata dall'articolo 28, D.Lgs. 150/2011, che fa espresso riferimento al danno non patrimoniale;
- la risarcibilità di detto danno, da liquidare in via equitativa, nei casi in cui venga in rilievo la lesione di diritti costituzionalmente garantiti;
- il carattere anche dissuasivo di detto risarcimento, da riconoscere al fine di garantire l'effettività dei diritti riconosciuti dall'ordinamento eurounitario;
- la possibilità che il danno, seppure non *in re ipsa*, venga provato ricorrendo al ragionamento presuntivo, valorizzando la maggiore o minore gravità dell'atto discriminatorio e le ragioni che l'hanno determinato.



nuova uscita!

Libri ed eBook

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

scopri di più >



Collegato Lavoro: le indicazioni del Ministero sul lavoro stagionale

di **Luca Vannoni**

All'ampio dibattito interpretativo accesosi a seguito dell'emanazione della L. 203/2024 si è recentemente aggiunta l'autorevole voce del Ministero del lavoro, che, con [circolare n. 6 del 27 marzo 2025](#), ha inteso fornire "le prime indicazioni operative".

In queste brevi note si andranno ad approfondire i chiarimenti ministeriali relativi al lavoro stagionale, oggetto di una disposizione di interpretazione autentica, l'articolo 11, nella quale si è cercato di ancorare il concetto di stagionalità alle previsioni della contrattazione collettiva, al fine di contenere il recente orientamento giurisprudenziale, che, viceversa, mette(va) in dubbio tale delega.

A dire il vero, Ministero del lavoro e INL hanno sempre confermato la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di individuare ipotesi di stagionalità, come risulta dai documenti citati dalla circolare n. 6/2025 (interpello n. 15/2016, interpello n. 6/2019 e nota INL n. 413/2021).

In particolare, i precedenti consideravano sussistente la delega alla contrattazione collettiva in riferimento alla portata dell'ultimo periodo del secondo comma, in cui si prevedeva la sopravvivenza del D.P.R. 1525/1963, in assenza dello specifico decreto previsto che avrebbe dovuto individuare le ipotesi di stagionalità: tale provvedimento non oscura, di fatto, il ruolo della contrattazione collettiva, ma sostituisce la mancata emanazione di tale decreto. Da un punto di vista letterale, la delega alla contrattazione collettiva, tuttavia, non appare poi così cristallina, tenuto conto che l'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, si occupa di stabilire le eccezioni alla norma degli stacchi obbligatori tra un contratto e l'altro: le ipotesi di stagionalità (D.M. o D.P.R. che sia) e le altre ipotesi della contrattazione collettiva (ad esempio alcuni Ccnl prevedono la non applicazione degli stacchi in caso di assunzioni sostitutive). Cosa ben diversa è sostenere che fosse riservata anche ai contratti collettivi l'individuazione della stagionalità, visto poi il contenzioso sorto e l'intervento da parte del Collegato Lavoro 2025.

Entrando nel merito dei chiarimenti forniti, innanzitutto il Ministero del lavoro sottolinea che sono considerate stagionali, purché individuate da contratti collettivi rappresentativi "non solo le tradizionali attività legate a cicli stagionali ben definiti, ma anche quelle indispensabili a far fronte ad intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o a soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa".



La contrattazione collettiva dovrà, a sua volta, dettagliare tali principi in casistiche ben determinate, a cui poi dovranno essere sussunte a loro volta le specifiche fattispecie del contratto individuale.

Correttamente, il Ministero del lavoro ricorda il necessario rispetto e la conformità da parte della contrattazione collettiva alla disciplina comunitaria (Direttiva 1999/70/CE): in essa non vi è alcuna disposizione specifica diretta per il lavoro stagionale, ma solo una considerazione di contemperamento con la disciplina degli Stati membri, che, nel realizzare le misure di prevenzione degli abusi sul contratto a termine, tengono conto “*delle circostanze relative a particolari settori e occupazioni, comprese le attività di tipo stagionale*” (vedi CGUE C-614/15, Popescu).

Nel momento in cui un'attività viene etichettata come stagionale, 2 sono le premesse fattuali, l'attività dev'essere svolta in una frazione dell'anno e in modo ciclico e, pertanto, non potendosi applicare le misure previste dalle lettere b e c della clausola 5.1 della Direttiva, rimane esclusivamente la lettera. a, che esige “*ragioni obiettive*” per giustificare il rinnovo dei contratti a termine.

Spetterà, quindi, alla contrattazione collettiva declinare i parametri individuati dalla norma di interpretazione autentica in modo oggettivo e agganciarli in modo congruo al periodo dell'anno che viene considerata “*la stagione*”.