



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 20 dicembre 2023

NEWS DEL GIORNO

[Assegno di inclusione: pubblicato il Decreto attuativo del Ministero](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Assegno di inclusione: i primi chiarimenti dell'Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Min.Lav.: prorogata la Decontribuzione Sud](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Criteri di risoluzione in ipotesi di conflittualità tra contratti collettivi](#)
di Redazione

BLOG

[L'annullamento dell'accordo transattivo non ricostituisce il rapporto](#)
di Evangelista Basile



Assegno di inclusione: pubblicato il Decreto attuativo del Ministero

di **Redazione**

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 16 dicembre 2023, n. 293, il [Decreto 13 dicembre, n. 154](#) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in materia di definizione dell'Assegno di inclusione.

Il citato Decreto ha la finalità di consentire la piena attuazione dell'Assegno di inclusione, la cui operatività è prevista a partire dal 1° gennaio 2024, come in origine previsto dal D.L. 4 maggio 2023, n. 48, che ha introdotto tale misura.

La definizione dello strumento di sostegno ed inclusione è rimessa all'articolo 2 del citato Decreto, il quale fa menzione dei percorsi di inserimento sociale, di formazione e di politiche attive per il lavoro, alla base della misura in trattazione.

Il successivo articolo 3 definisce le condizioni al ricorrere delle quali il nucleo ha diritto di accesso, e che sono caratterizzate dalla presenza al proprio interno di componenti connotati da particolari situazioni quali la disabilità, la minore età, l'età anagrafica superiore a sessanta anni, la ricomprensione nel concetto di svantaggio.

Viene poi ricordato come l'accesso sia sotteso al possesso di un ISEE che presenti una situazione equivalente inferiore alle soglie previste dal D.L. n. 48/2023.

L'articolo 4 ricorda come la richiesta dell'Adi avvenga mediante richiesta da presentare attraverso il portale dedicato Inps, con integrazione a cura dell'interessato delle informazioni già presenti a sistema.

L'articolo 7 ricorda come l'accesso la beneficio sia sotteso alla registrazione nella piattaforma di attivazione per l'inclusione sociale e lavorativa ad opera del SIISL.

Ciò in quanto i nuclei beneficiari dell'Adi sono poi tenuti ad aderire al percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa; in particolare, destinatari di tale obbligo sono i componenti maggiorenni che esercitano la responsabilità genitoriale, che non siano già occupati, ovvero che non frequentino un corso di studi, o ancora che non abbiano carichi di cura.

Vista la rilevanza del tema in trattazione, seguiranno approfondimenti dedicati nelle riviste del Gruppo Euroconference.



Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più



Assegno di inclusione: i primi chiarimenti dell'Inps

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 16 dicembre 2023, n. 105](#), fornisce i primi chiarimenti di propria competenza in merito alla misura dell'Assegno di inclusione, istituito dal D.L. 4 maggio 2023, n. 48 a partire dal 1° gennaio 2024.

La citata circolare fa eco al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 154 del 13 dicembre 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 16 dicembre 2023, fornendone numerosi e naturali richiami, a partire dalla definizione della platea dei nuclei potenzialmente beneficiari.

La circolare n. 105/2023 richiama in tal senso anche le soglie di indicatore equivalente, andando a riprendere un passaggio del DM che consente nel corso delle mensilità di gennaio e febbraio 2024 di utilizzare l'ultimo ISEE disponibile, nelle more della definizione di quello aggiornato di competenza.

Sempre in merito alla condizione patrimoniale, economica e reddituale del nucleo, la citata circolare effettua la ricognizione complessiva delle condizioni che debbono essere rispettate dal nucleo familiare che intende richiedere l'Adi.

Un passaggio molto importante della circolare è dato dalla definizione dei criteri utili ai fini della scala di equivalenza, calibrata in relazione al grado di fragilità del nucleo, meccanismo che attribuisce dei parametri a seconda della situazione soggettiva di ciascun componente del nucleo rispetto a particolari indicatori rientranti tra i medesimi che consentono l'accesso all'Adi.

Viene poi ricordato come l'eventuale svolgimento di attività lavorativa sia compatibile con la percezione dell'Adi, così come lo sono tutte le prestazioni di sostegno alla disoccupazione involontaria.

Il paragrafo 6 della circolare n. 105/2023 definisce i criteri di determinazione dell'importo economico dell'Adi, che si può comporre di una quota A, e di un'integrativa quota B, spettante in ipotesi di nuclei residenti in abitazione concessa in locazione con contratto regolarmente registrato.

Sempre la circolare n. 105/2023 ricorda poi quali sono le fattispecie (in termini di rifiuto ad offerte di lavoro) che determinano il decadimento dal beneficio.

Vista la rilevanza del tema in trattazione, seguiranno approfondimenti dedicati nelle riviste del Gruppo Euroconference.

Seminario di specializzazione di mezza giornata

Gestione del rapporto di lavoro dei dirigenti

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza



Min.Lav.: prorogata la Decontribuzione Sud

di Redazione

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso noto l'accoglimento da parte della Commissione Europea di estensione della [Decontribuzione Sud](#) sino a tutto il 30 giugno 2024.

La misura in trattazione, introdotta dalla Legge n. 178/2020 (di bilancio per l'anno 2021), ha attualmente un orizzonte temporale fino a tutto il 2029, con la previsione di un *decalage* in termini di abbattimento del carico contributivo riferito al lavoro subordinato (attualmente previsto in misura pari al 30 %), ma al contempo necessita di appositi provvedimenti di finanziamento da parte della Commissione Europea, configurandosi quale Aiuto di Stato.



Criteri di risoluzione in ipotesi di conflittualità tra contratti collettivi

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 25 ottobre 2023, n. 29559, ha stabilito che il contrasto fra contratti collettivi di diverso ambito territoriale (nella specie, nazionale e regionale) va risolto, non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante, sicché anche i contratti territoriali possono, in virtù del principio dell'autonomia negoziale di cui all'articolo 1322 c.c., prorogare l'efficacia dei contratti nazionali e derogarli, anche *"in pejus"* senza che osti il disposto di cui all'articolo 2077 cod. civ., fatta salva solamente la salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, che non possono ricevere un trattamento deteriore in ragione della posteriore normativa di eguale o diverso livello.

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più



L'annullamento dell'accordo transattivo non ricostituisce il rapporto

di **Evangelista Basile**

Con sentenza n. 5284 del 20 febbraio 2023, la Corte di Cassazione si è occupata degli effetti della sentenza di annullamento di un accordo transattivo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a fronte di un incentivo all'esodo.

In particolare, nel caso di specie, la Banca – dopo aver proceduto al licenziamento – trovava, come spesso accade, un accordo con il lavoratore. Pertanto, le Parti sottoscrivevano una conciliazione generale e novativa in virtù della quale sostituivano il titolo di cessazione del rapporto di lavoro da licenziamento in risoluzione consensuale, prevedendo un incentivo all'esodo; nel frattempo, però il Tribunale di Siena aveva annullato la transazione in quanto frutto di dolo e errore (poiché la datrice di lavoro veniva a conoscenza di gravi illeciti commessi dal proprio ex-dipendente) e pertanto, il ricorrente chiedeva la ricostituzione del rapporto in capo alla Banca, sulla base del venir meno della risoluzione consensuale di cui all'accordo.

La Corte di appello prima e la Cassazione poi hanno rigettato le domande del ricorrente. Secondo la Corte infatti la figura della transazione novativa *“si configura come un contratto estintivo e costitutivo di obbligazioni, caratterizzato dalla volontà di far sorgere un diverso rapporto obbligatorio in sostituzione di quello precedente, con nuove ed autonome situazioni giuridiche. Di tale contratto sono elementi essenziali, oltre ai soggetti e alla causa, l'animus novandi, consistente nella inequivoca, comune intenzione di entrambe le parti di estinguere l'originaria obbligazione, sostituendola con una nuova, e l'aliquid novi, inteso come mutamento sostanziale dell'oggetto della prestazione o del titolo del rapporto”* (Cass. n. 7194/2019; Cass. n. 4670/2009).

Le stesse pronunce hanno aggiunto che, al fine di accertare in concreto l'esistenza di una transazione novativa, l'esame delle intenzioni delle parti e delle clausole contrattuali rientra nell'apprezzamento del giudice del merito a cui spetta stabilire se le stesse, nel comporre l'originario rapporto litigioso, abbiano inteso o meno addivenire alla conclusione di un nuovo rapporto, costitutivo di autonome obbligazioni ovvero se esse si siano limitate ad apportare modifiche alle obbligazioni preesistenti senza elidere il collegamento con il precedente contratto, il quale si pone come causa dell'accordo transattivo (in tal senso Cass. 15444/2011; Cass. n. 23064/16).

Nella fattispecie in esame, la Corte di merito ha dato atto della conclusione tra le parti, di una transazione generale e novativa, con cui le stesse hanno concordato la sostituzione della



causa di estinzione del rapporto di lavoro, rappresentata dal licenziamento per motivo oggettivo intimato dalla società datoriale, con una diversa causa di estinzione, cioè la risoluzione consensuale del rapporto lavorativo con incentivo all'esodo. Questa interpretazione, presuppone logicamente (oltre che l'esistenza del rapporto di lavoro) l'intervenuto licenziamento ma, in coerenza con la natura novativa della transazione, assegna alla transazione l'effetto di sostituire alla precedente causa di estinzione del rapporto per atto unilaterale del datore di lavoro, che ha già prodotto i suoi effetti, una differente causa estintiva di natura consensuale e con incentivo all'esodo; la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si pone, logicamente, come alternativa all'intimato licenziamento e incompatibile con esso. A detta della Corte, dunque, con l'atto di transazione le parti hanno voluto entrambe evitare l'alea di un giudizio di impugnativa di licenziamento, che pertanto, costituisce il presupposto fattuale su cui si è formato l'accordo e dunque il successivo annullamento della transazione ha riportato le parti nella situazione precedente all'accordo medesimo, e quest'ultimo non può rimanere in vita neppure ai limitati effetti della individuazione di una diversa causa di risoluzione del rapporto o di una revoca implicita del precedente licenziamento.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più