



# LAVORO Euroconference

**Edizione di venerdì 10 maggio 2024**

## **NEWS DEL GIORNO**

**Publicato il Decreto Coesione: bonus ZES unica per il Mezzogiorno**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Publicato il Decreto Coesione: novità in merito al SIISL**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Publicato il Decreto Coesione: misure di contrasto al lavoro sommerso**  
di Redazione

## **NEWS DEL GIORNO**

**Rilevanza della tipizzazione della contrattazione collettiva nel licenziamento disciplinare**  
di Redazione



## ***Publicato il Decreto Coesione: bonus ZES unica per il Mezzogiorno***

di Redazione

Publicato in G.U. n. 105 del 7 maggio 2024 il D.L. 60/2024, c.d. Decreto Coesione, che prevede, tra le altre, misure a sostegno della creazione di stabile impiego nella ZES unica per il mezzogiorno.

Viene, infatti, previsto un esonero del 100% dei contributi a carico dei datori di lavoro in ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato lavoratori che risultano, alla data di assunzione, aver compiuto il 35esimo anno di età ed al tempo stesso essere disoccupati da più di 24 mesi.

L'assunzione, inoltre, deve essere effettuata da datori di lavoro che nel mese di instaurazione del rapporto hanno in forza un numero di dipendenti non superiore a dieci, e deve interessare una sede, ovvero unità produttiva, ubicata in una delle regioni rientranti nella ZES unica per il Mezzogiorno.

Come previsto anche per il *bonus* giovani, è previsto un meccanismo di portabilità, che consente quindi di fruire della porzione residua dell'incentivo, anche laddove sia stato in precedenza instaurato un diverso rapporto di lavoro con altro datore inserito nel contesto dell'esonero ZES unica per il Mezzogiorno.

Anche in tale ipotesi, poi, la presenza di licenziamenti (sia individuali che collettivi) realizzati nei sei mesi precedenti l'instaurazione del rapporto, rappresenta causa ostativa alla fruizione del bonus; parimente sono causa di decadenza licenziamenti nei sei mesi successivi all'instaurazione del rapporto agevolato effettuati nei confronti dello stesso lavoratore, ovvero di altri che svolgano le medesime mansioni nella stessa unità produttiva.

Master di specializzazione

**Laboratorio Contratti di lavoro**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

---

## ***Publicato il Decreto Coesione: novità in merito al SIISL***

di Redazione

Publicato in G.U. n. 105 del 7 maggio 2024 il D.L. 60/2024, c.d. Decreto Coesione, che prevede, tra le altre, novità in merito al Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL).

Centrale in tal senso è l'articolo 26, che prevede una serie di misure finalizzate ad accrescerne ulteriormente le caratteristiche.

In primo luogo viene specificato che entro il termine di 60 giorni dalla pubblicazione del D.L. 60/2024 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali renderà note le modalità con cui i datori di lavoro potranno pubblicare nel SIISL le posizioni vacanti, così come le modalità di accesso volontario nel medesimo sistema da parte di coloro che in relazione alle previsioni normative non sarebbero soggetti ad obblighi di ricerca occupazionale.

Viene poi reso noto il ricorso a sistemi di intelligenza artificiale, nel perimetro consentito dalle norme vigenti, ai fini di migliorare ed ottimizzare l'abbinamento tra domande ed offerte di lavoro.

Viene inoltre introdotto un sistema anonimo ed aggregato di valutazione dell'efficacia delle attività formative svolte, con conseguente punteggio attribuito a ciascun ente accreditato, sulla scorta dei dati occupazionali registrati nell'arco temporale dei sei mesi successivi al corso medesimo.

Sempre in tema di SIISL, da segnalare quanto previsto dal precedente articolo 25, che prevede l'iscrizione d'ufficio nella piattaforma per coloro che risultano essere percettori di NASpl, ovvero di DIS – COLL.

Gli stessi soggetti risultano, quindi, obbligati a sottoscrivere il curriculum vitae, il Patto di Attivazione Digitale, ed il Patto di Servizio; parallelamente, rispetto agli stessi soggetti, i Centri per l'Impiego, anche grazie alle informazioni presenti nella piattaforma SIISL, potranno individuare le offerte di lavoro più congrue.



Master di 5 mezza giornate

 **Euroconference**  
Centro Studi Tributari

 **TeamSystem**

**Consulenza del Lavoro Innovativa**  
competenze digitali e strategiche

Scopri di più >



## ***Publicato il Decreto Coesione: misure di contrasto al lavoro sommerso***

di **Redazione**

Publicato in G.U. n. 105 del 7 maggio 2024 il D.L. 60/2024, c.d. [Decreto Coesione](#), che prevede, tra le altre, misure di contrasto al lavoro sommerso, con particolare riferimento al contesto degli appalti.

In particolare, l'articolo 28 del D.L. 60/2024 riscrive i commi da 10 a 12 dell'articolo 29, D.L. 19/2024, come convertito in L. 56/2024.

Il comma 10 riscrive la previsione inerente all'obbligo di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera, sia per gli appalti pubblici, sia per quelli privati di importo superiore a 70.000 €, finalizzati in entrambi i casi alla realizzazione di lavori edili.

La novella ai successivi commi 11 e 12 riguarda rispettivamente gli appalti pubblici e quelli privati, in ordine alle conseguenze che possono concretizzarsi al ricorrere del versamento del saldo finale in assenza dell'esito positivo della verifica, ovvero previa regolarizzazione da parte dell'impresa affidataria.

La distinzione tra ambito pubblico e privato opera anche per quanto riguarda le conseguenze connesse a tale mancanza.

Seminario di specializzazione

# Costo del lavoro e budget del personale

Scopri di più



## ***Rilevanza della tipizzazione della contrattazione collettiva nel licenziamento disciplinare***

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 1° marzo 2024, n. 5588, ha stabilito che in tema di licenziamento per giusta causa non è vincolante la tipizzazione contenuta nel CCNL, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, avuto riguardo agli elementi concreti della fattispecie. La scala valoriale formulata dalle parti sociali deve tuttavia costituire uno dei parametri cui occorre fare riferimento per riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c. essendo precluso al datore di lavoro di irrogare un licenziamento disciplinare quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal CCNL in relazione ad una determinata infrazione.

Seminario di specializzazione

# Novità del sistema pensionistico 2024

Scopri di più