



# LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 16 maggio 2024

## NEWS DEL GIORNO

[Inps: proroga dell'indennità per i lavoratori delle aree di crisi industriale complesse](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Inps: aggiornamento delle tabelle reddituali per gli ANF](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Al via a Firenze il Festival del Lavoro](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Recesso per superamento del comporto anche successivamente al rientro](#)  
di Redazione

## BLOG

[Le tutele del whistleblower](#)  
di Evangelista Basile

## ***Inps: proroga dell'indennità per i lavoratori delle aree di crisi industriale complesse***

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 14 maggio 2024, n. 1850](#), fornisce chiarimenti in merito alla proroga dell'indennità per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate in Sicilia.

La misura dell'indennità è pari al trattamento di mobilità in deroga.

La misura è stata inizialmente introdotta dall'articolo 1-bis, D.L. 104/2020, ed ha conosciuto nel corso degli anni numerose proroghe, fino a giungere a quella operata dall'articolo 3, comma 2 - bis, D.L. 4/2024, che ha procrastinato l'accesso al trattamento indennitario sino a tutto il 31 dicembre 2024.

Per l'anno in corso, il messaggio Inps n. 1850/2024 ricorda come sia stato previsto uno stanziamento pari a 973.400,00 € a valere sul Fondo per il finanziamento di esigenze indefettibili.

Da ultimo, è opportuno ricordare come l'indennità in oggetto sia concessa dalla Regione Sicilia previa verifica di disponibilità da parte dell'Istituto.



Master di 5 mezza giornate

**Euroconference**  
Centro Studi Tributarî

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

TeamSystem

Scopri di più >





## ***Inps: aggiornamento delle tabelle reddituali per gli ANF***

di Redazione

L'Inps, con [circolare 15 maggio 2024, n. 65](#), fornisce le indicazioni inerenti all'aggiornamento delle tabelle reddituali di riferimento per gli importi a titolo di Assegno Nucleo Familiare relativamente al periodo compreso tra il 1° luglio 2024 ed il 30 giugno 2025.

In premessa, la citata circolare n. 65/2024 ricorda dapprima la normativa di riferimento dell'Inps in materia di ANF, e quindi le recenti evoluzioni che sono insorte a seguito dell'introduzione dell'Assegno Unico Universale.

In conseguenza di ciò, sono quindi riepilogate le condizioni, e le tabelle, che di fatto sopravvivono a tale rimodulazione (e, per sottrazione, quelle che si debbono considerare in tutto e per tutto estinte per via dell'introduzione del sistema AUU).

La rivalutazione delle soglie retributive utili per determinare il trattamento ANF (e gli annessi importi mensili) è stata effettuata tenendo conto dell'incremento dei prezzi al consumo realizzatosi tra l'anno 2023 ed il 2022, pari al 5,40%.

Per effetto e sulla base di tale valore, sono state rideterminate ed aggiornate le tabelle che costituiscono allegato alla medesima circolare.

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Al via a Firenze il Festival del Lavoro***

di **Redazione**

Al via oggi il [Festival del Lavoro](#) nella cornice della Fortezza da Basso a Firenze.

La manifestazione itinerante, organizzata dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro e dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro – giunta alla sua 15esima edizione – ha come titolo Etica e sicurezza sul lavoro nell'era dell'Intelligenza Artificiale.

Nel corso della tre giorni in programma dal 16 al 18 maggio, si susseguiranno dibattiti, confronti ed approfondimenti sui principali argomenti di attualità che ruotano intorno al diritto del lavoro, e più in generale al mondo del lavoro.

Esperti ed illustri ospiti di alterneranno nelle aule che, in continuità con le edizioni precedenti, saranno suddivise in aree tematiche e di modalità di trattazione, come ad esempio Orientamento al lavoro, Politiche attive, Aula del diritto, Aule opportunità, Lavoratori, Agorà, Innovazione e futuro, oltre agli eventi previsti in Auditorium.

Master di specializzazione

**Laboratorio Contratti di lavoro**

Scopri di più



## ***Recesso per superamento del periodo di comportamento anche successivamente al rientro***

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 12 marzo 2024, n. 6466, ha stabilito che in tema di licenziamento per superamento del periodo di comportamento per malattia del lavoratore, fermo restando il potere datoriale di recedere non appena terminato il periodo suddetto, e quindi anche prima del rientro del prestatore, nondimeno il datore di lavoro ha altresì la facoltà di attendere tale rientro per sperimentare in concreto se residuino o meno margini di riutilizzo del dipendente all'interno dell'assetto organizzativo, se del caso mutato, dell'azienda; ne deriva che solo a decorrere dal rientro in servizio del lavoratore, l'eventuale prolungata inerzia datoriale nel recedere dal rapporto può essere oggettivamente sintomatica della volontà di rinuncia del potere di licenziamento e, quindi, ingenerare un corrispondente incolpevole affidamento da parte del dipendente.

Master di specializzazione

**Pensioni e consulenza previdenziale  
- livello avanzato**

Scopri di più



## ***Le tutele del whistleblower***

di **Evangelista Basile**

Con la sentenza n. 12688 dello scorso 9 maggio 2024, la Cassazione ha ribadito che in tema di pubblico impiego privatizzato, la segnalazione *ex* articolo 54-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001 (cd. “*whistleblowing*”) sottrae alla reazione disciplinare del datore di lavoro tutte quelle condotte che siano funzionalmente correlate alla denuncia dell’illecito, risultando riconducibili alla causa di esonero da responsabilità disciplinare di cui alla norma citata.

La vicenda trattata dalla Cassazione trae origine dal licenziamento per giusta causa intimato ad un dirigente pubblico, per non aver curato l’impugnativa di un avviso di accertamento di importo pari a circa 4 milioni di euro, notificato alla datrice di lavoro.

Ritenuto legittimo il licenziamento da parte dei giudici di merito, il dirigente ha proposto ricorso in Cassazione, lamentando in particolare che questi avessero sorvolato completamente la contestazione della nullità del licenziamento in quanto irrogato in violazione dell’articolo 54-*bis*, D. Lgs. 165/2001 (TUPI), ignorando del tutto l’applicabilità della disciplina del whistleblowing ivi contenuta, che avrebbe invece dovuto essere presa in considerazione alla luce delle segnalazioni all’autorità anticorruzione e alla procura regionale aventi ad oggetto le violazioni di legge poste in essere dai vertici aziendali, presentate negli anni dal lavoratore.

La Corte di Cassazione ha ritenuto fondato il ricorso, evidenziando come la competenza del lavoratore a gestire il contenzioso fiscale oggetto di contestazione disciplinare, di fatto, non emergesse con chiarezza dalle sue attribuzioni, né risultava chiaro quali azioni avrebbe dovuto porre in essere per fronteggiare la situazione. In secondo luogo, la Suprema Corte ha ritenuto fondati i rilievi del ricorrente attinenti all’omessa valutazione da parte della Corte Territoriale della sua attività whistleblowing, correttamente esercitata *ex* articolo 54*bis*, D. Lgs. 165/2001 (TUPI). Peraltro, alcune delle denunce presentate avevano ad oggetto proprio le condotte poste in essere dal Direttore che parte ricorrente riteneva competente per la gestione dell’avviso di accertamento ricevuto dalla società.

Pertanto, riprendendo la propria consolidata giurisprudenza, la Corte di Legittimità ha chiarito che, riguardo al licenziamento ritorsivo, la decisione di dichiararne la nullità dipende dalla verifica che la ritorsività abbia giocato un ruolo esclusivo e determinante nella volontà di risolvere il rapporto di lavoro, anche in confronto ad altri eventi rilevanti per la configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento.

Conseguentemente, la Cassazione, richiamando l’orientamento già espresso con la pronuncia n. 14093 del 2023, ha escluso la possibilità, per il datore di lavoro, di avere qualsiasi tipo di



reazione disciplinare nei confronti del lavoratore che abbia sporto una segnalazione ai sensi dell'articolo 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (TUPI), e questo, relativamente a qualsiasi condotta che sia funzionalmente correlata alla denuncia effettuata, e anche se tale condotta avesse un rilievo penale. Infatti, secondo la Corte, qualsiasi condotta posta in essere in funzione dell'esercizio whistleblowing è riconducibile alla causa di esonero da responsabilità disciplinare di cui alla norma invocata.

Nel caso di specie la Corte ha ritenuto che, sebbene il fatto omissivo contestato al lavoratore non avesse attinenza specifica alla segnalazione da lui effettuata, comunque la valutazione della reazione disciplinare doveva essere valutata alla luce del contesto in cui si inseriva e soprattutto alla luce delle denunce effettuate dal lavoratore in quel periodo.

Seminario di specializzazione

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

Scopri di più