



# LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 30 luglio 2024

## NEWS DEL GIORNO

[Ondate di calore: nuove disposizioni Cisoa, Cigo e trattamenti in deroga](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Integrazione salariale per caldo eccessivo: le indicazioni Inps per la presentazione delle istanze](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Proroga del regime impatriati anche per chi ha beneficiato del regime per neo residenti](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[La condotta extralavorativa non giustifica il licenziamento se non è reato e non danneggia l'immagine del datore](#)  
di Redazione

## ***Ondate di calore: nuove disposizioni Cisoa, Cigo e trattamenti in deroga***

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 2735 del 26 luglio 2024](#), ha illustrato le novità in tema di ammortizzatori sociali introdotte dal D.L. 63/2024, convertito in L. 101/2024.

L'articolo 2-*bis*, commi 1-4, ha facilitato l'accesso a Cisoa e Cigo in conseguenza di eventi meteorologici avversi, in attuazione delle politiche finalizzate a prevenire l'esposizione dei lavoratori a rischi per la salute e la sicurezza derivanti dalle ondate di calore.

Per le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa effettuate nel periodo compreso tra il 14 luglio 2024 e il 31 dicembre 2024, il trattamento di Cisoa, previsto nei casi di intemperie stagionali, è riconosciuto agli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI) anche in caso di riduzione dell'attività lavorativa pari alla metà dell'orario giornaliero contrattualmente stabilito. Questa misura consente di "neutralizzare" tali periodi in modo che non siano conteggiati nel limite massimo di 90 giornate annue. Inoltre, i giorni di sospensione o riduzione saranno considerati come giorni lavorativi ai fini del requisito delle 181 giornate di lavoro previste dalla legge.

I datori di lavoro nei settori edile, lapideo e delle escavazioni possono accedere alla Cigo per le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2024, causate da eventi inevitabili, senza che questi periodi contino nel limite massimo di 52 settimane nel biennio mobile, ovvero il lasso temporale pari a 2 anni, che viene calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto in precedenza.

L'articolo 2-*bis*, comma 5, ha previsto la possibilità di riconoscere – entro determinati limiti di spesa e per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa verificatisi nel corso dell'anno 2024 – i trattamenti in deroga (cassa integrazione straordinaria e mobilità) previsti dall'articolo 44, comma 11-*bis*, D.Lgs. 148/2015, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa: i lavoratori già beneficiari di un trattamento di mobilità in deroga/ordinaria potranno ottenere ulteriori 12 mesi, a condizione che mantengano la continuità lavorativa.



**Master** di specializzazione

# **Ammortizzatori sociali e gestione della crisi di impresa**

Scopri di più



## ***Integrazione salariale per caldo eccessivo: le indicazioni Inps per la presentazione delle istanze***

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 2736 del 26 luglio 2024](#), ha offerto indicazioni circa le modalità con le quali richiedere le prestazioni di integrazione salariale e i criteri per la corretta valutazione delle istanze in caso di ondate di calore che comportino la sospensione e riduzione di alcune attività lavorative.

Le indicazioni dell'Istituto riguardano i datori di lavoro che possono richiedere la Cigo, i datori di lavoro che possono richiedere l'assegno di integrazione salariale al Fis o ai Fondi di solidarietà bilaterali. Inoltre, valgono anche con riferimento alle lavorazioni al chiuso, allorché le stesse non possano beneficiare di sistemi di ventilazione o raffreddamento per circostanze imprevedibili e non imputabili al datore di lavoro, nonché nell'ambito del lavoro svolto in agricoltura, secondo la disciplina in materia di Cisoa.

Seminario di specializzazione

# Novità 2024 nella gestione del rapporto di lavoro nel settore edile

Scopri di più



## ***Proroga del regime impatriati anche per chi ha beneficiato del regime per neo residenti***

di Redazione

L'Agenzia delle entrate, con la [risposta a interpello n. 159/E del 22 luglio 2024](#), ha chiarito che un cittadino italiano che ha lavorato all'estero e nel 2019 è rientrato in Italia e ha usufruito, per il triennio 2019-2021, del regime per neo residenti (articolo 24-*bis*, Tuir) e per il periodo 2022-2023 del regime speciale per i lavoratori impatriati (articolo 16, D.Lgs. 147/2015), potrà fruire dell'estensione quinquennale del regime speciale impatriati prevista dal Decreto Crescita (articolo 5, comma 2-*bis*, D.L. 34/2019). Infatti, la disciplina normativa sugli impatriati non esclude l'utilizzo alternativo dei 2 regimi agevolativi in anni d'imposta differenti, ma ne prevede solo il divieto di cumulo.

Master di specializzazione

**Expating e lavoro italiano all'estero**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

---

## ***La condotta extralavorativa non giustifica il licenziamento se non è reato e non danneggia l'immagine del datore***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 7 maggio 2024, n. 12306, ha ritenuto che la condotta extralavorativa del dipendente, in sede penale ritenuta non costituente reato e quindi di disvalore sociale minore rispetto a quella costituente reato, e in assenza di danni all'immagine del datore, non è tale da incidere negativamente in via definitiva sullo svolgimento e proseguimento dell'attività lavorativa.

Master di specializzazione

**Diritto del lavoro**

Scopri di più