



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 3 ottobre 2024

NEWS DEL GIORNO

[UniEmens: rilasciata la release 4.25.2 dell'allegato tecnico](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Modello 770/2024: aggiornati software di compilazione e di controllo](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Gestione transitoria infortuni ex Inpgi: nuove funzionalità del servizio online](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Licenziamento collettivo: professionalità pregressa e acquisita a confronto](#)
di Redazione

BLOG

[Il risarcimento del danno nel contratto a termine diventa discrezionale](#)
di Evangelista Basile



NEWS DEL GIORNO

UniEmens: rilasciata la release 4.25.2 dell'allegato tecnico

di Redazione

L'Inps, in data 30 settembre 2024, ha rilasciato la [release 4.25.2 dell'allegato tecnico UniEmens](#).

Viene precisato che le variazioni troveranno immediata applicazione, salvo diversa esplicita indicazione: in rosso, nel testo, sono evidenziate le variazioni rispetto alla precedente versione.

Convegno di aggiornamento

**Patente a crediti nei cantieri:
istruzioni per l'uso**

Scopri di più

Modello 770/2024: aggiornati software di compilazione e di controllo

di Redazione

L'Agenzia delle entrate, in data 25 settembre 2024, ha aggiornato il [software di compilazione \(versione 1.1.1\)](#) e il [software di controllo \(versione 1.1.1\)](#) del modello 770/2024.



EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

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

Gestione transitoria infortuni ex Inpgi: nuove funzionalità del servizio online

di Redazione

L'Inail, con [circolare n. 30 del 30 settembre 2024](#), ha comunicato che nell'ambito del servizio "Gestione transitoria infortuni ex Inpgi" – rilasciato nel giugno 2023 per la compilazione e trasmissione delle denunce di infortunio e di eventuali allegati in riferimento agli infortuni occorsi ai giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica nel periodo 1° luglio 2022-31 dicembre 2023 – è disponibile la nuova funzionalità che consente agli interessati (giornalisti e, in caso di morte, familiari superstiti) di trasmettere attraverso il servizio *online*, in sostituzione della pec, ulteriore documentazione sanitaria necessaria o utile per l'istruttoria e la definizione di un infortunio già denunciato attraverso il servizio.

Una volta effettuato l'accesso come "utente con credenziali dispositive", nella sezione "Le mie denunce" occorre entrare nella denuncia di infortunio interessata e caricare i nuovi documenti attraverso il *box* "Ulteriori documenti".

L'Istituto precisa che utilizzo della nuova modalità di trasmissione è obbligatorio.

Per maggiori informazioni è possibile consultare anche il [manuale utente](#).



 **LavoroPratico**

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**
per lo **Studio del Consulente del Lavoro**

[scopri di più >](#)



Licenziamento collettivo: professionalità pregressa e acquisita a confronto

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 2 luglio 2024, n. 18093, in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, ha ritenuto che la comparazione tra lavoratori di professionalità equivalente addetti a diverse unità produttive deve tenere conto non solo delle mansioni concretamente svolte in quel momento, ma anche della capacità professionale degli addetti ai settori da sopprimere, mettendo quindi a confronto tutti coloro che siano in grado di svolgere le mansioni proprie dei settori che sopravvivono, indipendentemente dal fatto che in concreto non le esercitino al momento del licenziamento collettivo.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



Il risarcimento del danno nel contratto a termine diventa discrezionale

di **Evangelista Basile**

Con l'articolo 11 del D.L. 131 del 16 settembre 2024, cd. Decreto Salva infrazioni, ha modificato il comma 2 dell'articolo 28, D.Lgs. 81/2015, il quale stabiliva che, in caso di conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine illegittimo, dovesse essere corrisposta al lavoratore per il periodo di "non lavoro" un'indennità risarcitoria onnicomprensiva e dunque "forfettaria", il cui importo è compreso tra le 2,5 e le 12 mensilità calcolate sull'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr. Tale indennità *"ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive"*, per tutto il periodo compreso tra la risoluzione del precedente rapporto e la sentenza del giudice.

La nuova norma aggiunge, invece, il seguente periodo: *"Resta ferma la possibilità per il giudice di stabilire l'indennità in misura superiore se il lavoratore dimostra di aver subito un maggior danno"*.

Si tratta, quindi, di una nuova norma, che permette al giudice di uscire dal *range* indennitario previsto in caso di illegittimità dell'apposizione del termine al contratto e di aumentare la misura dell'indennità massima, finora prevista in 12 mensilità.

La soluzione adottata dal Legislatore del 2015 cercava di non far cadere il costo dei tempi del giudizio completamente sul datore di lavoro, proprio perché si era riscontrato che gran parte dei ritardi nelle decisioni non dipendevano dalla volontà dello stesso. Detta soluzione si basava sul fatto che il rimborso di natura forfettaria era stato riconosciuto dalla Consulta come costituzionale alla luce della sentenza n. 303/2011 e che l'importo tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità era stato ritenuto congruo e, comunque, dissuasivo rispetto a situazioni processuali dilatorie finalizzate a differire il momento della decisione giudiziale.

L'inserimento della nuova norma risponde, invece, a una procedura di infrazione avviata nei confronti dell'Italia dalla Commissione Europea per il recepimento non corretto nell'ordinamento nazionale della Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, che vieta discriminazioni a danno dei lavoratori a tempo determinato e obbliga gli Stati membri a disporre misure atte a prevenire e sanzionare l'utilizzo abusivo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

La normativa italiana – secondo il comunicato della Commissione – non sanzionerebbe in misura sufficiente l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato per



diverse categorie di lavoratori. Anche nel settore pubblico, infatti, considerando che non è prevista la sanzione della conversione a tempo indeterminato, l'articolo 12 del medesimo decreto ha previsto, all'articolo 36, comma 5, D.Lgs. 165/2001, il terzo, il quarto e il quinto periodo, che sono ora sostituiti dal seguente: *“Nella specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, fatta salva la facoltà per il lavoratore di provare il maggior danno, il giudice stabilisce un'indennità nella misura compresa tra un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo alla gravità della violazione anche in rapporto al numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti e alla durata complessiva del rapporto”.*

PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>