



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 24 ottobre 2024

NEWS DEL GIORNO

[Riduzione premi e contributi Inail 2025](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Variazione interessi di rateazione e sanzioni civili Inail](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Cigd per il comparto moda: autorizzate 8 settimane](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Giusta causa: l'assenza di conseguenze o di vantaggi non esclude l'inadempimento](#)

di Redazione

BLOG

[Il fallimento che non si può annunciare](#)

di Riccardo Girotto



NEWS DEL GIORNO

Riduzione premi e contributi Inail 2025

di **Redazione**

È stato pubblicato nell'area pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il [D.L. 24 settembre 2024](#), che ha approvato la deliberazione n. 67 del CdA Inail 30 luglio 2024, che per l'anno 2025 fissa al 14,80% la riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, prevista dall'articolo 1, comma 128, L. 147/2013, da applicare ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla L. 93/1958 e ai contributi assicurativi della Gestione agricoltura di cui al titolo II, D.P.R. 1124/1965, riscossi in forma unificata dall'Inps.

La riduzione non sarà applicata ai premi e ai contributi per i quali intervenga, con decorrenza 1° gennaio 2025, l'aggiornamento delle relative tariffe.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

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



NEWS DEL GIORNO

Variazione interessi di rateazione e sanzioni civili Inail

di **Redazione**

L'Inail, con [circolare n. 32 del 22 ottobre 2024](#), ha informato che, in seguito alla riduzione al 3,40% del Tur a far data dal 23 ottobre 2024, il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori è fissato al 9,40%. Pertanto, i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate dal 23 ottobre 2024 sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 9,40%. Nulla varia per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza.

Dal 23 ottobre 2024 il tasso per la determinazione delle sanzioni civili è pari all'8,90%.

Seminario di specializzazione

**Rapporti di lavoro di amministratori,
soci e familiari**

Scopri di più



Cigd per il comparto moda: autorizzate 8 settimane

di **Redazione**

Il Ministero del lavoro, con [notizia del 22 ottobre 2024](#), ha comunicato che il Consiglio dei Ministri di lunedì 21 ottobre ha autorizzato l'integrazione al reddito dei lavoratori dipendenti di imprese, anche artigiane, con un numero di addetti pari o inferiore a 15 operanti nel settore tessile, dell'abbigliamento e calzaturiero, prevedendo 8 settimane di Cigd nel 2024 per fronteggiare la crisi occupazionale del comparto moda.

Come ulteriore misura di sostegno viene, inoltre, previsto che l'integrazione salariale, ordinariamente erogata dal datore di lavoro al dipendente e poi rimborsata dall'Inps, potrà essere pagata direttamente dall'Istituto previdenziale nel caso in cui esistano serie e documentate difficoltà finanziarie.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio del Consulente del Lavoro**

scopri di più >



Giusta causa: l'assenza di conseguenze o di vantaggi non esclude l'inadempimento

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 29 agosto 2024, n. 23318, ha statuito che, in tema di licenziamento per giusta causa, la mancanza di effettive conseguenze pregiudizievoli, in danno del datore o di terzi, ovvero l'assenza di concreti vantaggi, a favore del lavoratore o di terzi, così come l'eventuale comportamento successivo volto a elidere gli effetti dannosi dell'atto contestato, non valgono, di per sé, ad escludere l'inadempimento e, quindi, la rilevanza disciplinare del fatto, potendo piuttosto concorrere, unitamente a ogni altro fattore oggettivo e soggettivo palesato dal caso concreto, nella complessa valutazione giudiziale circa l'idoneità della condotta a giustificare la massima sanzione disciplinare (fattispecie relativa al licenziamento di un direttore di filiale per aver rilasciato una carta di credito non richiesta a una cliente anziana).

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più

Il fallimento che non si può annunciare

di **Riccardo Girotto**

Il 14 settembre 2011 entrava in vigore l'articolo 8, D.L. 138/2011, convertito nella L. 148/2011. Tale disposto, di dichiarata matrice aziendalistica, aveva il merito di sviluppare una regolamentazione dei rapporti di lavoro, customizzata secondo le specifiche esigenze aziendali.

L'aspetto clou della soluzione introdotta era legato agli effetti producibili, ben più marcati rispetto ai meri sistemi di contrattazione di secondo livello, spingendosi infatti alla possibile deroga tanto dei Ccnl quanto della Legge stessa, finanche ergendo il contratto di prossimità a vero e proprio primo livello sostitutivo, con i soli limiti imposti dall'organismo legislativo unionale e dalla Costituzione.

Un succulento strumento di regolamentazione aziendale, che, qualora offerto a utilizzatori intraprendenti, avrebbe potuto davvero stravolgere un sistema di regole in continua sofferenza come quello della contrattazione di secondo livello (non che il primo livello goda certamente di buona salute).

Il problema è che il Legislatore tecnico non aveva, probabilmente, ben chiara la posizione dei protagonisti, infatti la prossimità sempre contratti tratta, e le parti investite a sottoscriverli sono sindacati e associazioni datoriali. I primi non hanno affatto celato l'antipatia per lo strumento fin dalla sua presentazione, i secondi, dimostrando prima interesse e pretendendo, altresì, la revisione dal testo del D.L. a quello della Legge, hanno poi fermamente preso le distanze tramite tempestivi accordi interconfederali (2011, 2013, 2014).

La Ferrari era pronta, ma i piloti fin da subito non si sono resi disponibili a guidarla.

Si sono, quindi, succeduti accordi segretissimi sottoscritti direttamente tra azienda e organizzazioni sindacali, con quest'ultime che ben si guardavano dal pubblicizzare le intese, ma sempre con timidissimo interesse, uno strumento potentissimo insomma, utilizzato a bassissima frequenza.

A fronte di tutto questo disinteresse, l'azienda da sola ben poco ha potuto, con buona pace di una dottrina fortemente votata alla promozione, impotente, della contrattazione decentrata pesante.

Il 16 settembre 2024 il Ministero del lavoro ha pubblicato il [report](#), non certo il primo, sulla contrattazione di secondo livello depositata. I dati sono impietosi. A partire dal 2016 i contratti



di secondo livello depositati sono stati oltre 102.000, ciò che rileva è che tra questi meno di 3.000 sono contratti di prossimità.

La montagna rappresentata dall'articolo 8, D.L. 138/2011, ha partorito un minuscolo topolino, che rappresenta meno del 3% della contrattazione aziendale e territoriale. Una miseria, se paragonata alle aspettative che miravano al decollo della contrattazione decentrata, realizzando per contro un'insignificante appendice della stessa.

L'esame statistico, poi, non garantisce la rappresentazione assoluta del fenomeno; si tratta, infatti, di una fotografia di quanto depositato, pertanto il numero potrebbe risultare ulteriormente depurato delle intese prive dei requisiti necessari.

Per contro, lo stesso esercizio statistico potrebbe non aver acquisito i contratti integrativi, che, sbadatamente o volontariamente, hanno evitato l'apposizione espressa del marchio di "prossimità", integrando, però, tutti i requisiti richiesti dall'articolo 8, D.L. 138/2011. Su questi aspetti, posto che in ambito contrattuale l'indagine sulla reale volontà delle parti sovrasta ogni effetto connesso a un mero *nomen juris*, la giurisprudenza di merito si è annoiata, mostrando solo qualche posizione ondivaga, prima legittimando la prossimità a condizione che il contratto fosse espressamente titolato, poi negando il valore dirimente del dato nominativo in presenza dei requisiti sostanziali.

Percorrendo questo secondo parere, che personalmente risulta maggiormente convincente, i contratti censiti aumenterebbero sensibilmente.

Il clamore iniziale è stato soffocato dal silenzio operativo, concludendo il suo percorso nell'indifferenza che crea quasi vergogna. Così la prossimità ha vissuto nella propria intimità e nella massima discrezione ha lasciato il palcoscenico del diritto del lavoro, mentre in quello del diritto sindacale non è nemmeno mai entrata. Ma di questa fine, statene sicuri, non ne parlerà mai nessuno.

Del resto, nessuno si prenderà la responsabilità di decretare la morte di una Legge innocua.

Possiamo desolatamente sancire la parola fine, nessun appello, ancora una volta il tentativo di guidare il ruolo delle parti sociali tramite la Legge ha fallito, nonostante i reiterati problemi di ideologia ferrea, di limiti del diritto comune, di termini e procedure infinite.

Nonostante il pregiudizio non si curi del buon senso.

Master di 5 mezza giornate

Euroconference
Centro Studi Tributari

Consulenza del Lavoro Innovativa
competenze digitali e strategiche

TeamSystem

Scopri di più >