Giorgetti, manovra sul filo

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 11, 2023
selezione-articoli-11-ott-2023 16

Sostenibilità e digitale, oltre 1400 i manager formati da Fondirigenti

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 11, 2023
selezione-articoli-11-ott-2023 20

Ambiente, imprese frenate da costi e scarse competenze

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 11, 2023
selezione-articoli-11-ott-2023 22

Rifiuti, traffico illecito

dalla Piana del Sele alle campagne pugliesi

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 11, 2023
selezione-articoli-11-ott-2023 24

Next Gen BE Your Digital Revolution, corsi gratuiti

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 11, 2023
selezione-articoli-11-ott-2023 28

Nocera Inferiore / Tari, il sindaco dichiara guerra ai furbetti

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 11, 2023
selezione-articoli-11-ott-2023 29

Rogo nel capannone, c’è l’inchiesta

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 11, 2023
selezione-articoli-11-ott-2023 30

SERVIZI DIGITALI PER L’INTERNAZIONALIZZAZIONE | Attività CCIAA di Salerno e Promos

scritto da Monica De Carluccio | Ottobre 11, 2023
La Camera di Commercio di Salerno, in collaborazione con Promos Italia, promuove iniziative e percorsi di supporto alle imprese che intendono digitalizzare i propri processi aziendali (già in corso dal 2018 con il PID Punto Impresa Digitale www.pidmed.eu).

Nell’ambito di tale attività sono stati predisposti i seguenti **servizi digitali** che intendono favorire e potenziare l’attitudine delle imprese del territorio all’uso degli strumenti e delle tecnologie di trasformazione digitale.

Ecommerce ADVisor

Hai un e-commerce e vuoi migliorarne la visibilità sui mercati esteri di tuo interesse? Progettiamo, pubblichiamo e monitoriamo una campagna adv personalizzata nei mercati esteri, basata sulle specifiche esigenze del tuo shop online.

Il servizio è rivolto alle imprese che intendono migliorare la visibilità del proprio e-commerce aziendale aumentando il traffico online proveniente da mercati internazionali e consiste nell'assistenza alla progettazione e allo sviluppo di una campagna di advertising per la promozione dell'e-commerce aziendale, con l'obiettivo di aumentarne il traffico proveniente dai mercati internazionali.

Social Commerce

Vuoi creare o migliorare le tue pagine Facebook ed Instagram? Ti aiutiamo a rendere i tuoi canali social più interessanti per i clienti internazionali e ad aumentare la loro visibilità nei mercati esteri.

Il servizio è rivolto alle imprese che intendono raggiungere clienti internazionali attraverso i social network. I percorsi proposti sono:

1. Costruzione e pubblicazione delle pagine social delle aziende;
2. Studio Grafico e di Contenuto delle Pagine social;
3. Integrazione delle pagine Facebook ed Instagram con pubblicazione dello shop prodotti.

LinkedIN Pro Business

Sai che puoi trovare nuove opportunità di business utilizzando i servizi di Linkedin? Se sei un'azienda B2B ti aiutiamo ad identificare nuovi clienti internazionali con un'attività di profilazione ed una campagna di advertising su Linkedin.

Il servizio è rivolto alle imprese che vogliono identificare nuovi potenziali clienti in ottica B2B in un mercato target di proprio interesse, utilizzando specifiche funzionalità messe a disposizione da Linkedin.

Analisi Competitors Online

Stai pensando di migliorare il tuo sito web e le pagine

social? Prima di farlo analizza quello che hanno realizzato i tuoi concorrenti. Ti aiutiamo a paragonare il tuo posizionamento online con quello dei tuoi competitor, così da poter prendere le giuste decisioni.

Il servizio è rivolto alle imprese che intendono comprendere come i concorrenti utilizzano i canali digitali e ottimizzare, di conseguenza, la strategia online per i mercati internazionali. Il servizio consiste in una valutazione del posizionamento online dell'azienda partecipante comparata con quella di tre competitors dalla stessa segnalati.

Strategia AMAZON

Stai pensando di vendere i tuoi prodotti su Amazon? Realizziamo per te un vero e proprio Business Plan che anticipi costi, potenziali ricavi e attività dei tuoi competitor in un mercato estero di tuo interesse. Ti metteremo a disposizione tutte le informazioni utili per farti prendere la decisione giusta!

Il servizio offre la possibilità di redigere in modalità assistita un Business Plan che anticipi costi, pianificazione strategica e possibilità di guadagno della presenza su Amazon. Sulla base del prodotto aziendale verranno analizzati:

- i trend di ricerche su Google;
- il posizionamento del brand;
- l'attività dei competitors;
- le performance di nicchia su Amazon (volumi di ricerca, benchmark, prezzi, recensioni)

Per la richiesta di partecipazione ai servizi occorre registrarsi ai seguenti link:

Linkedin Pro Business:

https://promositalia.camcom.it/iniziative-e-news/linkedin-pro-business-trova-nuovi-clienti-internazionali-con-linkedin.kl

Analisi Competitors:

https://promositalia.camcom.it/iniziative-e-news/analisi-del-posizionamento-digitale-dei-competitors-aziendali.kl

Strategia Amazon:

https://promositalia.camcom.it/iniziative-e-news/analisi-amazon.kl

Social Commerce + Hospitality:

https://promositalia.camcom.it/iniziative-e-news/social-commerce-preparati-a-vendere-online-attraverso-i-social-network.kl

Ecommerce Advisor:

https://promositalia.camcom.it/iniziative-e-news/progetto-ecommerce.kl

Seguirà apposita comunicazione di ammissione, previa verifica dei requisiti:

- Imprese iscritte alla Camera di Commercio di Salerno, attive e in regola con il diritto annuo camerale.

LAVORO | Decreto Lavoro: modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a termine – circolare Ministero del

Lavoro n.9/2023

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 11, 2023

Come noto, il DL 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro) convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85 – pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio u.s. – ha apportato modifiche alla disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine di cui al D.Lgs. 81/2015.

Con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, in allegato, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali fornisce le prime indicazioni sulle innovazioni più significative introdotte dal DL Lavoro.

In particolare, il Dicastero ricorda che il DL 48/2023 lascia inalterato il limite massimo di durata dei rapporti a termine che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, fissato in **24 mesi**, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi e la possibilità di stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, presso la sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Non subiscono inoltre variazioni il numero massimo di proroghe consentite (4 nell'arco temporale di 24 mesi) e il regime dello *stop and go* (10 o 20 giorni a seconda rispettivamente che il contratto abbia avuto durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi).

Il provvedimento normativo interviene invece in maniera significativa sulla disciplina delle condizioni (art. 19 d.Lgs. 81/2015), delle proroghe e dei rinnovi (art. 21 D.Lgs. 81/2015), nonché sulle modalità di computo dei limiti percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione (art. 31 D.Lgs. 81/2015).

In merito alle condizioni, le nuove lettere *a)* e *b)* dell'art. 19, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 intendono valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva nell'individuazione dei casi

che consentono di apporre al contratto di lavoro un termine superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi:

- la **nuova lettera *a)*** si limita a riaffermare la prerogativa, già in precedenza riconosciuta alla contrattazione collettiva, di individuare tali casi, purché ciò avvenga ad opera dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- la **nuova lettera *b)*** del medesimo comma 1 esplicita che, in assenza delle previsioni di cui alla lettera *a)* – che richiama tutti i livelli della contrattazione collettiva – le condizioni possano essere individuate dai contratti collettivi applicati in azienda, fermo restando il rispetto delle previsioni di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 in ordine alla qualificazione dei soggetti stipulanti, in un'ottica di valorizzazione della contrattazione di prossimità. La stessa **lettera *b)*** introduce, altresì, la possibilità che le parti del contratto individuale di lavoro – in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi – possano individuare ***esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*** che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro di durata superiore ai dodici mesi (ma ugualmente non superiore ai ventiquattro mesi). Si evidenzia che le parti individuali possono avvalersi solo temporaneamente di tale possibilità, **entro la data del 30 aprile 2024**, consentendo in tal modo alle Parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi sopra richiamati, le cui previsioni costituiscono fonte privilegiata in questa materia.

Tale data, chiarisce la circolare in commento, è da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 aprile 2024.

Il Ministero inoltre, chiarisce che dovendosi tenere ragionevolmente conto dell'evoluzione del quadro normativo, nell'ipotesi in cui nei contratti collettivi sia tuttora presente **un mero rinvio alle fattispecie legali** di cui al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, le stesse potranno ritenersi implicitamente superate dalla nuova disciplina introdotta dal decreto-legge 4 maggio n. 48 del 2023, con conseguente possibilità di ricorso ai contratti collettivi applicati in azienda o, esclusivamente fino al 30 aprile 2024, all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale di lavoro, secondo la nuova lettera *b)* dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Diversamente, nel caso in cui nei contratti collettivi sopra citati siano presenti causali introdotte in attuazione del regime di cui al previgente articolo 19, comma 1, lettera *b-bis)* – quest'ultima inserita dall'articolo 41-bis del decreto-legge n. 73 del 2021 -, data la sostanziale identità di tale previsione con le *specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51* di cui al nuovo articolo 19, comma 1, lett. *a)*, si ritiene che le suddette condizioni potranno continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo.

Allo stesso modo, restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva

(come definita dal più volte richiamato articolo 51 del d.lgs. n. 81 del 2015) che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino ad un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina, ormai superata dalla riforma in esame.

Infine, la nuova **lettera *b-bis)*** riafferma la possibilità per il datore di lavoro, già prevista in precedenza, di far ricorso al contratto di lavoro a termine quando abbia la necessità di sostituire altri lavoratori.

Benché la formulazione letterale utilizzata dal DL n. 48/2023 risulti in parte diversa rispetto alla previgente espressione, nella quale si faceva riferimento ad "(…) esigenze di sostituzione di altri lavoratori", si deve ritenere che resti fermo l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, restando la stessa comunque vietata – ai sensi dell'articolo 20, comma 1, lettera *a)* – per i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

Con il **comma 1-bis dell'articolo 24**, il decreto-legge interviene poi a modificare l'articolo 21 del decreto legislativo n. 81 del 2015. In particolare, al comma 01 dell'articolo 21 viene disciplinato con maggiore uniformità il regime delle proroghe e dei rinnovi che, nei primi dodici mesi, possono adesso intervenire liberamente senza specificare alcuna condizione, mentre viene confermato l'obbligo delle condizioni previste dall'articolo 19, comma 1, per eventuali periodi successivi ai dodici mesi.

Resta, altresì, fermo – al medesimo comma 01 – l'effetto della trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato nei casi di violazione di quanto previsto al (nuovo) primo periodo dello stesso comma.

In relazione alla distinzione fra le proroghe e i rinnovi, continua a trovare applicazione quanto illustrato nella circolare del Ministero del lavoro n. 17 del 31 ottobre 2018, al paragrafo 1.1.

Con il **comma 1-ter**, aggiunto al testo originario dell'articolo 24 in sede di conversione del decreto-legge, viene poi introdotta una previsione che ha l'effetto di consentire

ulteriori contratti di lavoro a termine privi di causale per la durata massima di dodici mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 48 del 2023.

In particolare, la disposizione prevede che, ai fini del raggiungimento del limite massimo di dodici mesi, si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del DL Lavoro (pubblicato in G.U. in data 4 maggio 2023).

Conseguentemente, eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine.

Per effetto di tale previsione, a decorrere dal 5 maggio 2023 i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di ricorrere alle specifiche condizioni dell'articolo 19, comma 1, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

La circolare in commento riporta a tal proposito alcuni esempi:

-se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto, in virtù della disposizione entrata in vigore il 4 luglio 2023, potrà essere rinnovato o prorogato "liberamente" per ulteriori dodici mesi;

-diversamente, se nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 – data di entrata in vigore del comma 1-ter – le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi "senza condizioni".

È dunque al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro – se anteriormente al 5 maggio 2023 o a decorrere da tale data – che deve farsi riferimento per l'applicazione di questa previsione.

In proposito, continua la circolare, l'espressione "contratti stipulati" utilizzata al comma 1-ter dell'articolo 24 è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine sia alle proroghe di contratti già in essere. Tale lettura risulta, peraltro, coerente con il nuovo testo del comma 01 dell'articolo 21 del d.lgs. n. 81 del 2015 – come modificato proprio dal decreto-legge n. 48 – ove è stato sostanzialmente uniformato il regime delle proroghe e dei rinnovi nei primi dodici mesi del rapporto di lavoro a termine.

Infine, il **comma 1-quater** – anch'esso aggiunto all'articolo 24 in sede di conversione del decreto-legge – interviene a modificare l'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, sulla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, con l'obiettivo di superare alcune limitazioni per particolari categorie di lavoratori.

In primo luogo, viene adesso previsto che ai fini del rispetto del limite del 20 per cento, previsto dal primo periodo del comma 1, non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato.

Inoltre, sempre al comma 1 dell'articolo 31, viene aggiunto un nuovo periodo che esclude espressamente l'applicabilità di

limiti quantitativi per la somministrazione a tempo indeterminato di alcune categorie di lavoratori, tassativamente individuate, tra cui i soggetti disoccupati che fruiscono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, numeri 4 e 99, del Regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati dal decreto ministeriale del 17 ottobre 2017.

In fine, il Dicastero precisa che la circolare ML n. 17 del 31 ottobre 2018, adottata a seguito dell'entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, continua a trovare applicazione per le parti non incompatibili con le nuove disposizioni introdotte dal decreto-legge n. 48 del 2023 e con gli orientamenti illustrati con la circolare n.9/2023.

All.to

Circ. MLPS 9_2023

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

SCARICA LA SELEZIONE DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 11, 2023

https://www.confindustria.sa.it/selezione-articoli-10_10_2023/