



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 30 maggio 2024

NEWS DEL GIORNO

Riscatto periodi privi di contribuzione: i primi chiarimenti Inps
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Inail: retribuzioni convenzionali 2024 per il calcolo del premio
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Lavoratori agricoli: pubblicate le retribuzioni convenzionali per l'anno 2024
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Indennità di mensa esclusa dal calcolo del TFR se non diversamente previsto da CCNL
di Redazione

BLOG

Diritto di precedenza nel contratto a termine stagionale: avviso ai naviganti!
di Roberto Lucarini



NEWS DEL GIORNO

Riscatto periodi privi di contribuzione: i primi chiarimenti Inps

di Redazione

L'Inps, con [circolare 29 maggio 2024, n. 69](#), fornisce i primi chiarimenti in merito alla facoltà di riscatto di periodi non coperti da contribuzione, previsto dall'articolo 1, commi da 126 a 130 della Legge 30 dicembre 2023, n. 213, di bilancio per l'anno 2024.

La misura ricalca la fisionomia in precedenza prevista per il riscatto disciplinato dal D.L. 4/2019.

La circolare n. 69/2024 ripercorre i tratti salienti della misura che anzitutto è destinata ai c.d. "contributivi puri" e cioè a coloro che non presentano versamenti contributivi anteriori al 1° gennaio 1996.

È possibile riscattare un periodo massimo di 5 anni, che dal punto di vista temporale debbono collocarsi tra il 1° gennaio 1996 ed il 1° gennaio 2024, quindi immediatamente prima della vigenza della Legge di Stabilità.

Le annualità possono anche non essere consecutive e comunque attigue.

La possibilità di riscatto può essere esercitata rispetto alle gestioni dei lavoratori dipendenti, quelle autonome artigiani e commercianti, nonché rispetto alla Gestione Separata.

Per poter accedere al riscatto dei periodi non coperti da contribuzione è necessario presentare apposita domanda nella finestra temporale costituita dal biennio 2024 – 2025, e quindi tra il 1° gennaio 2024 ed il 31 dicembre 2025.

Il calcolo dell'onere da riscatto dovuto viene determinato in base al sistema contributivo.

Seminario di specializzazione

Costo del lavoro e budget del personale

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Inail: retribuzioni convenzionali 2024 per il calcolo del premio

di Redazione

L'Inail, con [circolare 23 maggio 2024, n. 12](#), ha fornito le retribuzioni convenzionali minime giornaliere per il calcolo del premio relativamente all'anno 2024.

Come da consuetudine, la circolare distingue le soglie di retribuzione convenzionale minimale giornaliera a seconda della tipologia di lavoratori, partendo da coloro che hanno un rapporto subordinato.

Vengono, quindi, passate in rassegna le retribuzioni minimali per i lavoratori agricoli, quelle da tenere in considerazione in ipotesi di riconoscimento dell'indennità di disponibilità, quelle da applicare ai rapporti di lavoro a tempo parziale (con annessa modalità di calcolo).

Sono poi presenti le retribuzioni minimali da tenere in considerazione per particolari tipologie di lavoratori quali i dirigenti, quelli addetti al settore della pesca, i lavoratori autonomi (comprendendo tra essi anche coloro che effettuano l'attività di riders), e nei confronti di coloro che vengono distaccati in Paesi Extra comunitari privi di accordi bilaterali di sicurezza sociale che contemplino la copertura Inail.

La sezione seconda contiene, poi, la specificazione dei premi unitari artigiani, suddivisi per classi di inquadramento.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Lavoratori agricoli: pubblicate le retribuzioni convenzionali per l'anno 2024

di Redazione

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, con il [Decreto direttoriale del 21 maggio 2024](#), le retribuzioni medie giornaliere per l'anno 2024 per talune categorie di lavoratori agricoli.

La fissazione di tali retribuzioni medie giornaliere è utile ai fini dei contributi e delle prestazioni previdenziali per la categoria dei piccoli coloni e compartecipanti familiari.

La definizione segue un criterio su base territoriale provinciale relativamente ai citati lavoratori agricoli a tempo determinato.

Master di specializzazione

**Pensioni e consulenza previdenziale
- livello avanzato**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Indennità di mensa esclusa dal calcolo del TFR se non diversamente previsto da CCNL

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 18 marzo 2024, n. 7181, ha stabilito che se non lo prevede espressamente il contratto collettivo, l'indennità di mensa non rientra nel calcolo del TFR. Tale indennità non ha natura retributiva e l'articolo 6, D.L. 333/1992 prevede che il valore del servizio mensa e l'importo della prestazione sostitutiva percepita da chi non usufruisce del servizio aziendale non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto che riguardi gli istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro: l'unica eccezione alla suddetta disposizione è il caso in cui siano gli accordi collettivi a disporre la computabilità.

Seminario di specializzazione

Novità del sistema pensionistico 2024

[Scopri di più](#)



BLOG

Diritto di precedenza nel contratto a termine stagionale: avviso ai navigatori!

di Roberto Lucarini

È in arrivo, così almeno si spera, la stagione estiva che, per gli addetti ai (nostri) lavori, porta con sé anche la stipula di un bel mucchietto di contratti a termine di tipo, appunto, stagionale. Unilav, contratto, informativa D.Lgs. 104 e quant'altro occorra, per ciascun lavoratore, bastano ed avanzano per fare delle belle scarpine giornaliere; scordarsi qualcosa è, dunque, un rischio concreto. Meglio, tuttavia, non rischiare: se avete la bontà di seguirmi, vi spiego subito perché.

Vorrei, infatti, parlarvi di una recente Ordinanza della Suprema Corte (n. 9444/2024) sul tema del contratto a termine stagionale, meglio su un aspetto particolare del medesimo, ossia il diritto di precedenza. Un patto contrattuale insidioso, non tanto per la sua testualità, quanto piuttosto per il rischio di mancata esposizione in atto.

Ricordo che la normativa (D.Lgs. n. 81/2015) è sul punto piuttosto perentoria, indicando che *“il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali”*, spiegando poi che *“il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell’atto scritto”* di assunzione. Vi sono, poi, le istruzioni per l’attivazione del diritto, necessaria da parte del lavoratore, e la sua possibile decadenza, se inattivato entro 3 mesi da cessazione rapporto; tutte disposizioni che in qualche modo, come vedremo, entrano in gioco anche nell’ipotesi che andremo ad analizzare.

Da notare, infine, anche il sottofondo giuridico del tema, ossia il concetto di impresa stagionale; troppo lungo da affrontare in queste note, ma da tenere bene a mente.

Il caso operativo che vi propongo si fonda, dunque, su una dimenticanza riguardo l’inserimento, da parte datoriale nel contratto di lavoro, dell’indicazione circa il citato diritto di precedenza.

In caso di contestazione, quindi, cosa comporta tale inosservanza? Ci rispondono i Supremi Giudici.

Quello che appariva certamente acclarato, per via giurisprudenziale, era che, in caso di non inserimento in contratto di una specifica circa il diritto di precedenza, il datore di lavoro non avrebbe potuto eccepire al lavoratore, che ne fosse interessato, la sopravvenuta decadenza nei



termini sopra indicati; il concetto è: non hai avvisato il lavoratore, e, di conseguenza, non si attiva la decadenza normativamente prevista. Non avendo la Legge esplicitato alcuna sanzione diretta, in merito all'omissione in esame, era dunque prevista questa sorta di sanzione in via indiretta.

L'Ordinanza in commento, oltre a ratificare questa indicazione, va anche oltre, nella considerazione che il Legislatore, nel richiedere la chiara esposizione in contratto del diritto, abbia valutato insufficiente la mera disposizione di legge a diffonderne la piena conoscibilità da parte dei lavoratori. La Suprema Corte avverte, infatti, che il datore *“sarà comunque tenuto al risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 1218 cod.civ., così come in ogni altro caso di assunzione di soggetti diversi in violazione del diritto di precedenza”*.

Ecco, quindi, l'emersione di un danno oggetto di apposito risarcimento, quale possibile ulteriore conseguenza dell'omissione espositiva; danno che, secondo altra indicazione di legittimità, potrebbe essere valutato dal giudice di merito assumendo *“quale parametro per la determinazione del relativo pregiudizio quanto il lavoratore avrebbe percepito ove fosse stato assunto dal datore di lavoro”*.

Eccoci, quindi, all'avviso ai naviganti: rischio tempesta e venti forti nel caso si dimentichi di inserire, nel contratto a termine stagionale, la citazione del diritto di precedenza spettante al lavoratore. Se un buon navigatore, questo siano in fondo noi nel mare magnum delle norme italiche, non deve mai intraprendere il proprio viaggio senza compulsare i vari avvisi, per quanto ci riguarda vediamo almeno, per il tipo contrattuale in esame, di non dimenticare l'indicazione richiesta. Rischiamo forse meno di un navigante, questo è certo, ma potremmo comunque trovarci in un bel mare di guai.