



LAVORO Euroconference

Edizione di venerdì 20 settembre 2024

NEWS DEL GIORNO

[Ricostituzioni delle prestazioni di esodo: chiarimenti](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Cumulo della pensione con i redditi da lavoro autonomo: dichiarazione reddituale](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Versamento contributi Enpaia: compilazione campo "codice posizione"](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Telepass: utilizzabile a fini disciplinari purché sia data adeguata informativa al lavoratore](#)
di Redazione

RASSEGNA AI

[Il lavoro straordinario spiegato dall'AI](#)
di Studio Associato CMNP



NEWS DEL GIORNO

Ricostituzioni delle prestazioni di esodo: chiarimenti

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 3078 del 19 settembre 2024](#), ha fornito indicazioni operative in merito alla possibilità di ricostituire le prestazioni di esodo, di rideterminare l'importo della prestazione e la sua scadenza, in presenza di contribuzione accreditata a seguito di domanda presentata successivamente all'accesso in esodo, come, ad esempio, per la domanda di accredito figurativo per il servizio militare o per la domanda di riscatto/ricongiunzione, non valutata né ai fini della verifica del diritto né della quantificazione dell'importo.

Viene precisato che la domanda di ricostituzione dev'essere presentata esclusivamente dal datore di lavoro esodante, in accordo con il lavoratore.

Inoltre, la domanda di ricostituzione dev'essere caricata nella procedura "WEBDOM" in modalità manuale solo a seguito di apposita richiesta presentata dal datore di lavoro tramite pec alla Struttura Inps territorialmente competente che gestisce l'assegno di esodo, allegando una dichiarazione, come da *fac-simile* di cui all'allegato 1 al messaggio), opportunamente timbrata e firmata dal legale rappresentante, con la quale lo stesso si fa carico dell'eventuale maggiore onere derivante dalla ricostituzione della prestazione.

PF Percorso Formativo

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

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



Cumulo della pensione con i redditi da lavoro autonomo: dichiarazione reddituale

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 3077 del 19 settembre 2024](#), ha ricordato che i titolari di pensione con decorrenza compresa entro l'anno 2023, soggetti al divieto di cumulo parziale della pensione con i redditi da lavoro autonomo, per detto anno sono tenuti a dichiarare entro il 31 ottobre 2024 (data di scadenza della dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta 2023) i redditi da lavoro autonomo conseguiti nell'anno 2023.

Con riferimento a tale disciplina, l'Istituto offre chiarimenti in ordine all'individuazione dei pensionati tenuti alla comunicazione dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nell'anno 2023.

Master di specializzazione

Pensioni e consulenza previdenziale

Scopri di più



Versamento contributi Enpaia: compilazione campo “codice posizione”

di Redazione

L’Agenzia delle entrate, con [risoluzione n. 46/E del 18 settembre 2024](#), facendo seguito alla [risoluzione n. 43/E/2024](#), che ha istituito le causali contributo per il versamento, tramite modello F24, dei contributi previdenziali e assistenziali di pertinenza dell’Enpaia (Ente nazionale di previdenza per gli addetti e per gli impiegati in agricoltura – gestione separata agrotecnici), comunica che, in sede di compilazione del modello F24 per il versamento delle somme in argomento, in corrispondenza del campo “codice posizione” è indicato il codice univoco composto da caratteri numerici, fino a 9 cifre, comunicato dall’Enpaia. Qualora tale codice non sia stato comunicato, nel campo in argomento è indicato il valore “0”. Restano ferme le indicazioni sulle modalità di compilazione dei restanti campi contenute nella citata risoluzione n. 43/E/2024.

Seminario di specializzazione

Gestione del rapporto di lavoro nel settore agricolo

Scopri di più



Telepass: utilizzabile a fini disciplinari purché sia data adeguata informativa al lavoratore

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 3 giugno 2024, n. 15391, ha stabilito che, se installato su autovetture aziendali destinate allo svolgimento di specifici servizi, il telepass dev'essere considerato uno strumento direttamente funzionale all'efficienza della singola prestazione, oltre che ormai fortemente compenetrato con essa nell'odierna pratica lavorativa. Ne consegue che – così contestualizzato – tale strumento rientra nell'ambito applicativo dell'articolo 4, comma 2, L. 300/1970. Tuttavia, le informazioni raccolte attraverso il telepass sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (e, quindi, anche a fini disciplinari), solo a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, oltre che nel rispetto di quanto disposto dalla normativa in tema di *privacy*.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più



RASSEGNA AI

Il lavoro straordinario spiegato dall'AI

di Studio Associato CMNP

Il lavoro straordinario è uno strumento utile sia per il datore di lavoro che per il lavoratore stesso, anche se per due finalità diverse. Il primo, infatti, può ricorrere ad una risorsa già formata per l'esecuzione di determinati lavori, mentre il dipendente può incrementare la propria retribuzione a seguito dello straordinario.

Sono previsti, tuttavia, dei limiti al ricorso del lavoro straordinario in modo da poter tutelare anche il diritto al riposo del lavoratore. Sul punto possiamo interrogare la nostra banca dati AI che ci fornisce un risultato allo stesso tempo sintetico ed esaustivo. Dal risultato emerge, infatti, che sono previsti vincoli temporali sia settimanali che annuali al ricorso del lavoro straordinario.

I risultati della nostra Intelligenza Artificiale (basato sulle sole schede autorali comprese nelle licenze attive)

cosa si intende per lavoro straordinario

Il lavoro straordinario si riferisce alle ore di attività lavorativa svolte oltre il normale orario di lavoro fissato per legge, che sono considerate straordinarie se eccedono le 40 ore settimanali o il minor numero di ore settimanali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e di II livello. [1] [2]

quali sono i limiti nel lavoro straordinario

I limiti del lavoro straordinario sono i seguenti: 1. **Limite settimanale**: Il lavoro straordinario è considerato tale se eccede le 40 ore settimanali. Tuttavia, la durata massima media settimanale, inclusi gli straordinari, non deve superare le 48 ore calcolate su un periodo di 4 mesi, che può essere esteso a 6 o 12 mesi in presenza di specifiche esigenze tecniche o organizzative. 2. **Limite annuale**: In assenza di specifiche indicazioni contrattuali, la legge fissa un limite massimo di 250 ore di straordinario all'anno per lavoratore. La contrattazione collettiva può stabilire un ammontare annuo di lavoro straordinario tanto superiore quanto inferiore a questo limite. 3. **Riposo giornaliero**: La legge riconosce al lavoratore il diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, attestando a 13 ore giornaliere il limite massimo della durata dell'orario di lavoro. 4. **Riposo settimanale**: Tenendo conto dei riposi giornalieri e settimanali, la durata massima dell'orario settimanale non può superare comunque le 77 ore. 5. **Consenso del lavoratore**: Il lavoro straordinario deve essere concordato tra datore di lavoro e lavoratore, salvo casi di necessità e urgenza. Nei casi tipizzati dalla contrattazione collettiva, il consenso del lavoratore non è richiesto a meno che non sia espressamente previsto dalla contrattazione stessa. 6. **Sanzioni**: La violazione delle disposizioni previste è soggetta a sanzioni amministrative che variano a seconda della gravità e della frequenza della violazione. Esempio di limite massimo settimanale: - Ore settimanali: 24 ore x 7 giorni = 168 ore. - Riposo giornaliero: 11 ore x 6 giorni = 66 ore. - Pause giornaliere: 10 minuti x 6 giorni = 1 ora. - Limite massimo settimanale: 168 ore - 66 ore - 24 ore - 1 ora = 77 ore. [1] [2]

Invia

Un altro aspetto che emerge dalla ricerca riguarda la necessità di ottenere il consenso da parte del lavoratore; in particolare, è previsto che il lavoro straordinario debba essere concordato tra datore di lavoro e lavoratore, ma in alcune ipotesi vige un vero e proprio obbligo per il lavoratore di prestare il proprio lavoro oltre l'orario.

obbligo del lavoratore di effettuare gli straordinari

La contrattazione collettiva regolamenta i casi in cui la richiesta di prestazioni straordinarie deve essere obbligatoriamente ottemperata dal lavoratore. In ogni caso, il ricorso al lavoro straordinario è obbligatorio per legge nelle seguenti ipotesi: - **Casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive** e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori. - **Casi di forza maggiore** o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione. - **Eventi particolari**, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, previa comunicazione agli Uffici competenti e in tempo utile alle organizzazioni sindacali aziendali. Nei casi di ricorso al lavoro straordinario tipizzati dalla contrattazione collettiva, il consenso del lavoratore non è richiesto a meno che non sia espressamente previsto dalla contrattazione stessa. Il rifiuto del lavoratore può essere ammissibile se legato a esigenze di salute del dipendente oppure da impegni inderogabili e di comprovata serietà assunti dallo stesso. [1] [2]

Invia



Da non tralasciare, infine, l'aspetto economico degli straordinari e come emerge dalla banca dati Lavoro Pratico, tale modalità di lavoro deve essere registrata separatamente sul LUL e prevede una maggiorazione di retribuzione rispetto all'ordinario. Tuttavia, è possibile ricorrere all'istituto della "banca ore", tramite il quale gli straordinari non vengono compensati con denaro, ma con delle ore di riposo compensativo.

la retribuzione degli straordinari

Quando la contrattazione collettiva lo prevede, i datori di lavoro hanno il diritto di richiedere e obbligare i propri dipendenti ad effettuare ore di lavoro straordinario, nel rispetto delle scadenze stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva della categoria stessa. Le ore di straordinario devono essere registrate separatamente dall'orario di lavoro regolare e iscritte nel Libro Unico del Lavoro (LUL), anche con retribuzione forfettizzata dello straordinario, e retribuite con una maggiorazione prevista dai contratti collettivi nazionali, regionali o aziendali. Inoltre, nei casi in cui ai lavoratori sia richiesto di poter svolgere attività al di fuori del normale orario di lavoro in modo regolare e/o imprevedibile, può essere concordato un importo fisso in via forfettaria, utile a compensare le ore in eccesso che si presume vengano svolte. [1] [2]

banca ore

L'istituto della banca ore, regolamentato dalla contrattazione collettiva, consente al lavoratore di accantonare, senza retribuzione, le ore prestate oltre l'orario normale di lavoro, con lo scopo di poterle recuperare in un determinato periodo sotto forma di riposi compensativi. Funziona, sostanzialmente, come un "portafoglio virtuale" in cui i dipendenti accumulano ore di straordinario e le utilizzano successivamente per ottenere riposo aggiuntivo. La contrattazione collettiva è libera di determinare la base di computo per attribuire al lavoratore un corrispettivo idoneo per la prestazione di lavoro straordinario. In tal caso, non sussiste l'obbligo di computo separato delle ore di straordinario e di corresponsione della maggiorazione retributiva. Una gestione corretta della banca ore comporta l'effettiva fruizione dei riposi compensativi all'interno dell'arco temporale di riferimento per il calcolo (4 mesi elevabili a 6, ovvero a 12 mesi). [1]

Invia

Lavoro Pratico, anche in questo caso, si è rivelato un utile strumento per gli operatori, perché oltre a fornire delle nozioni generali, offre alcuni spunti di riflessione e di approfondimento.

Ricerca completa

I risultati della nostra Intelligenza Artificiale (basato sulle sole schede autorali comprese nelle licenze attive)

cosa si intende per lavoro straordinario

Il lavoro straordinario si riferisce alle ore di attività lavorativa svolte oltre il normale orario di lavoro fissato per legge, che sono considerate straordinarie se eccedono le 40 ore settimanali o il minor numero di ore settimanali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e di il livello. [1] [2]

quali sono i limiti nel lavoro straordinario

I limiti del lavoro straordinario sono i seguenti: 1. **"Limite settimanale"**: il lavoro straordinario è considerato tale se eccede le 40 ore settimanali. Tuttavia, la durata massima media settimanale, inclusi gli straordinari, non deve superare le 48 ore calcolate su un periodo di 4 mesi, che può essere esteso a 6 o 12 mesi in presenza di specifiche esigenze tecniche o organizzative. 2. **"Limite annuale"**: in assenza di specifiche indicazioni contrattuali, la legge fissa un limite massimo di 250 ore di straordinario all'anno per il lavoratore. La contrattazione collettiva può stabilire un ammontare annuo di lavoro straordinario tanto superiore quanto inferiore a questo limite. 3. **"Riposo giornaliero"**: la legge riconosce al lavoratore il diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, attestando a 13 ore giornaliero il limite massimo della durata dell'orario di lavoro. 4. **"Riposo settimanale"**: Tenendo conto dei riposi giornalieri e settimanali, la durata massima dell'orario settimanale non può superare comunque le 77 ore. 5. **"Consenso del lavoratore"**: il lavoro straordinario deve essere concordato tra datore di lavoro e lavoratore, salvo casi di necessità e urgenza. Nei casi tipizzati dalla contrattazione collettiva, il consenso del lavoratore non è richiesto a meno che non sia espressamente previsto dalla contrattazione stessa. 6. **"Sanzioni"**: la violazione delle disposizioni previste è soggetta a sanzioni amministrative che variano a seconda della gravità e della frequenza della violazione. Esempio di limite massimo settimanale: - Ore settimanali: 24 ore x 7 giorni = 168 ore. - Riposo giornaliero: 11 ore x 6 giorni = 66 ore. - Pause giornalieri: 10 minuti x 6 giorni = 1 ora. - Limite massimo settimanale: 168 ore - 66 ore - 24 ore - 1 ora = 77 ore [1] [2]

obbligo del lavoratore di effettuare gli straordinari

La contrattazione collettiva regola i casi in cui la richiesta di prestazioni straordinarie deve essere obbligatoriamente ottemperata dal lavoratore. In ogni caso, il ricorso al lavoro straordinario è obbligatorio per legge nelle seguenti ipotesi: - **"Casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive"** e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori. - **"Casi di forza maggiore"** o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione. - **"Eventi particolari"**, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, previa comunicazione agli Uffici competenti e in tempo utile alle organizzazioni sindacali aziendali. Nei casi di ricorso al lavoro straordinario tipizzati dalla contrattazione collettiva, il consenso del lavoratore non è richiesto a meno che non sia espressamente previsto dalla contrattazione stessa. Il rifiuto del lavoratore può essere ammissibile se legato a esigenze di salute del dipendente oppure da impegni inderogabili e di comprovata serietà assunti dallo stesso. [1] [2]

la retribuzione degli straordinari

Quando la contrattazione collettiva lo prevede, i datori di lavoro hanno il diritto di richiedere e obbligare i propri dipendenti ad effettuare ore di lavoro straordinario, nel rispetto delle scadenze stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva della categoria stessa. Le ore di straordinario devono essere registrate separatamente dall'orario di lavoro regolare e iscritte nel Libro Unico del Lavoro (LUL), anche con retribuzione forfettizzata dello straordinario, e retribuite con una maggiorazione prevista dai contratti collettivi nazionali, regionali o aziendali. Inoltre, nei casi in cui ai lavoratori sia richiesto di poter svolgere attività al di fuori del normale orario di lavoro in modo regolare e/o imprevedibile, può essere concordato un importo fisso in via forfettaria, utile a compensare le ore in eccesso che si presume vengano svolte. [1] [2]

banca ore

L'istituto della banca ore, regolamentato dalla contrattazione collettiva, consente al lavoratore di accantonare, senza retribuzione, le ore prestate oltre l'orario normale di lavoro, con lo scopo di poterle recuperare in un determinato periodo sotto forma di riposi compensativi. Funziona, sostanzialmente, come un "portafoglio virtuale" in cui i dipendenti accumulano ore di straordinario e le utilizzano successivamente per ottenere riposo aggiuntivo. La contrattazione collettiva è libera di determinare la base di computo per attribuire al lavoratore un corrispettivo idoneo per la prestazione di lavoro straordinario. In tal caso, non sussiste l'obbligo di computo separato delle ore di straordinario e di corresponsione della maggiorazione retributiva. Una gestione corretta della banca ore comporta l'effettiva fruizione dei riposi compensativi all'interno dell'arco temporale di riferimento per il calcolo (4 mesi elevabili a 6, ovvero a 12 mesi). [1]

Invia



LavoroPratico

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

per lo **Studio** del **Consulente del Lavoro**

[scopri di più >](#)