

Naspi e Dis-coll, cumulabilità più alta

Passa da 8.173,91 a 8.500 euro all'anno il limite di reddito da lavoro dipendente o parasubordinato compatibile con la Naspi e la Dis-coll. Con il messaggio 1414/2024, Inps ha recepito il nuovo valore derivante dalle modifiche normative introdotte con il decreto legislativo

216/2023. Qualora il beneficiario di Naspi o Dis-coll percepisca redditi di questo tipo è tenuto a comunicare all'Inps il reddito annuo presunto, affinché le prestazioni di disoccupazione vengano ridotte secondo quanto previsto dal Dlgs 22/2015.

Va risarcito lo stagionale non informato sul diritto di precedenza

Cassazione

Come sanzione non basta la possibilità di esercitare l'opzione oltre la decadenza

Giampiero Falasca

La mancata informazione circa l'esistenza del diritto di precedenza fa sorgere il capo al lavoratore stagionale il diritto al risarcimento del danno. Con questo principio la Corte di cassazione (ordinanza 9444/2024) ha concluso la controversia promossa da un lavoratore assunto con contratto a termine stagionale da un'azienda che aveva omesso di informarlo, nel contratto, circa la sussistenza del diritto di precedenza in caso di assunzione per mansioni analoghe.

I lavoratori a termine (sia quelli

ordinari, sia quelli stagionali) hanno diritto di precedenza rispetto a mansioni analoghe e devono essere informati con atto scritto (in base all'articolo 24 del Dlgs 81/2015) circa la possibilità di esercitare tale diritto. La Corte d'appello aveva escluso la sussistenza di un diritto al risarcimento del danno, in caso di mancata indicazione nel contratto di lavoro della possibilità di esercitare il diritto di precedenza, facendo leva sul fatto che la legge «non prevede alcuna sanzione espressa». Sempre la Corte d'appello aveva ritenuto che, in mancanza di una disciplina espressa, la sanzione andrebbe ricavata «nell'impossibilità per il datore di lavoro di eccepire al lavoratore assunto a tempo determinato l'eventuale decadenza dal diritto di precedenza». Secondo la Corte di merito, quindi, la carenza di informazione comporta la non decorrenza del termine di decadenza previsto dalla legge, mentre va escluso che si possano applicare conseguenze diverse e più gravi.

La Corte di cassazione ha rovesciato questa interpretazione, fornendo un'interpretazione diversa dell'articolo 24, comma 4, del Dlgs 81/2015. Rispetto a tale norma, la Corte di legittimità contesta il fatto che la mancata indicazione nell'atto scritto del diritto di precedenza, in assenza di una esplicita sanzione, possa produrre come unica conseguenza quella della mancata decorrenza del termine per far valere il diritto di precedenza medesimo. Secondo l'ordinanza, la mancata indicazione del diritto di precedenza non comporta la conseguenza che la clausola sia «priva di effetto», e quindi non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ab origine, come invece nel caso in cui non risulti dall'atto scritto l'apposizione del termine,

Tuttavia, precisa la Corte, sempre di inadempimento a uno specifico obbligo si tratta e il legislatore lo ha imposto non ritenendo sufficiente, evidentemente, che la conoscibilità del diritto di precedenza derivi dalla circostanza che esso sia previsto dalla legge. Ma se è stato introdotto un obbligo formale, chiaramente funzionalizzato a far conoscere al lavoratore le condizioni di insorgenza e le modalità di esercizio del diritto di precedenza, la violazione di tale obbligo deve avere delle conseguenze che, secondo la Corte, consistono nell'impossibilità, per il datore, di opporre il mancato esercizio del diritto stesso e, soprattutto, nella necessità di risarcire il danno in base all'articolo 1218 del Codice civile.

Conseguenza, ricorda la Corte, applicabile in ogni altro caso di assunzione di soggetti diversi in violazione del diritto di precedenza (Cassazione 12505/2003; 11737/2010). Attenzione, quindi, a un adempimento troppo spesso dimenticato: nel contratto a termine, che sia ordinario o stagionale, deve esserci un'informativa circa la possibilità di esercitare il diritto di precedenza, alle condizioni previste dalla legge e dal contratto collettivo.