



# LAVORO Euroconference

Edizione di venerdì 15 novembre 2024

## NEWS DEL GIORNO

[Miglioramento condizioni di lavoro per lavoratori delle piattaforme digitali: Direttiva in G.U.U.E.](#)

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Rilevamento retribuzioni medie provinciali dei lavoratori agricoli al 30 ottobre 2024](#)

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Bonus Natale: l'approfondimento della Fondazione studi](#)

di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Accertamento del rapporto di lavoro subordinato: verifica di specificità dell'incarico conferito e modalità di attuazione](#)

di Redazione

## RASSEGNA AI

[L'opportunità del lavoro intermittente analizzata dall'AI](#)

di Studio Associato CMNP



## ***Miglioramento condizioni di lavoro per lavoratori delle piattaforme digitali: Direttiva in G.U.U.E.***

di Redazione

Il Parlamento Europeo e il Consiglio Europeo hanno pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea dell'11 novembre 2024, la [Direttiva 2024/2831 del 23 ottobre 2024](#), relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla protezione dei dati personali nel lavoro mediante piattaforme digitali.

La Direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutte le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione che hanno, o che sulla base di una valutazione dei fatti si ritiene abbiano, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. La Direttiva stabilisce, inoltre, norme volte a migliorare la protezione delle persone fisiche in relazione al trattamento dei loro dati personali prevedendo misure in materia di gestione algoritmica applicabili alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali nell'Unione, comprese quelle che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro. La Direttiva si applica alle piattaforme di lavoro digitali che organizzano il lavoro mediante piattaforme digitali svolto nell'Unione, a prescindere dal luogo di stabilimento o dal diritto altrimenti applicabile.

Seminario di specializzazione

# Controllo dei lavoratori e nuove tecnologie

Scopri di più



## ***Rilevamento retribuzioni medie provinciali dei lavoratori agricoli al 30 ottobre 2024***

di Redazione

L'Inps, con [circolare n. 94 del 13 novembre 2024](#), ha comunicato la rilevazione delle retribuzioni medie provinciali dei lavoratori agricoli in vigore alla data del 30 ottobre 2024, operata con la collaborazione delle organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie dei contratti provinciali e regionali, nonché dei rappresentanti delle sedi circoscrizionali e delle sedi Inail per la determinazione annuale delle retribuzioni medie con decreto del Ministero del lavoro, sentita la Commissione centrale di cui all'articolo 9-*sexies*, comma 3, D.L. 510/1996, convertito, con modificazioni, L. 608/1996.

Convegno di aggiornamento

**Collegato Lavoro 2024: le novità per  
l'amministrazione del personale**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

---

## ***Bonus Natale: l'approfondimento della Fondazione studi***

di Redazione

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con [approfondimento del 12 novembre 2024](#), ha analizzato il *bonus* Natale rispondendo ad alcune *Faq* sull'argomento, anche alla luce delle recenti indicazioni fornite dall'Agenzia delle entrate.

Seminario di specializzazione

## **Congruietà della manodopera in Edilizia**

Scopri di più



## ***Accertamento del rapporto di lavoro subordinato: verifica di specificità dell'incarico conferito e modalità di attuazione***

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 7 ottobre 2024, n. 26138, ha ritenuto che costituisce requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato il vincolo di soggezione del prestatore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro – il quale discende dall’emanazione di ordini specifici, oltre che dall’esercizio di un’assidua attività di vigilanza e controllo dell’esecuzione delle prestazioni lavorative – la cui esistenza dev’essere concretamente apprezzata dal giudice di merito con riguardo alla specificità dell’incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione, con accertamento in fatto in esito a valutazione delle risultanze processuali insindacabile, se congruamente argomentato e immune da vizi logici e giuridici, in sede di legittimità, essendo qui censurabile solo la determinazione dei criteri generali e astratti da applicare al caso concreto.

Master di specializzazione

**Diritto del lavoro**

Scopri di più

## ***L'opportunità del lavoro intermittente analizzata dall'AI*** di **Studio Associato CMNP**

Con l'avvicinarsi dei periodi festivi, per alcuni datori di lavoro potrebbe essere utile ricorrere al lavoro intermittente al fine di integrare momentaneamente la forza lavoro. Essendo una tipologia contrattuale particolare, possiamo interrogare la nostra banca dati LavoroPratico al fine di apprendere le caratteristiche principali.

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

### **quali sono le caratteristiche del lavoro intermittente?**

Le caratteristiche del lavoro intermittente sono:

- **Flessibilità:** Il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzare la sua prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi.
- **Durata:** Può essere a tempo determinato o indeterminato.
- **Limiti di utilizzo:** Ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con lo stesso datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.
- **Trasformazione del contratto:** In caso di superamento del periodo di 400 giornate, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
- **Ambito soggettivo:** Il contratto può essere stipulato con soggetti di età inferiore ai 24 anni (prestazioni lavorative entro il 25° anno) o con soggetti di età superiore ai 55 anni.
- **Ambito oggettivo:** Per le attività a carattere discontinuo, è possibile riferirsi alle attività elencate nella tabella allegata al [R.D. n. 2657/1923](#).
- **Forma scritta:** La legge richiede la forma scritta del contratto ai fini della prova di vari elementi, tra cui la durata, le ipotesi che consentono la stipulazione del contratto, il luogo e le modalità della disponibilità, il preavviso di chiamata del lavoratore, il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e l'indennità di disponibilità.

[1] [2]

Già da questa prima panoramica abbiamo un quadro delle caratteristiche principali tra cui la durata, i limiti di utilizzo e la forma.

Volendo approfondire la ricerca, chiediamo all'AI dell'ambito soggettivo di applicazione del contratto ad intermittenza.

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

### **con quali soggetti si può stipulare un contratto di lavoro intermittente?**

- Soggetti di età inferiore ai 24 anni, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno
- Soggetti di età superiore ai 55 anni

[1] [2] [3]

È possibile, quindi, interrogare la banca dati anche ponendo delle domande più specifiche rispetto l'argomento e la risposta è precisa, puntuale e sintetica. Emerge che esistono dei



limiti anagrafici per il lavoratore, il quale può essere di età inferiore ai 24 anni oppure di età superiore ai 55 anni. Inoltre, nella risposta viene specificato un aspetto molto importante: nell'ipotesi in cui vengano superati i limiti quantitativi di utilizzo, il rapporto di lavoro viene trasformato in un contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

Esistono, poi, dei casi in cui vige il divieto di ricorso al lavoro intermittente e, come in precedenza, l'AI ci offre una risposta puntuale e sintetica.

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

**quali sono i casi in cui vige il divieto di ricorso al lavoro intermittente?**

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
- Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, salvo diverso accordo sindacale.
- Presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.
- Ai datori di lavoro che non hanno svolto la valutazione dei rischi in applicazione della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

[1] [2] [3] [4]

Partendo da una panoramica generale per poi passare a richieste più specifiche, LavoroPratico risulta essere un ottimo strumento in quanto fornisce delle risposte precise e sintetiche, che possono aiutare gli operatori a ottenere informazioni fondamentali sull'argomento oggetto di ricerca.



LavoroPratico

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

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

scopri di più >